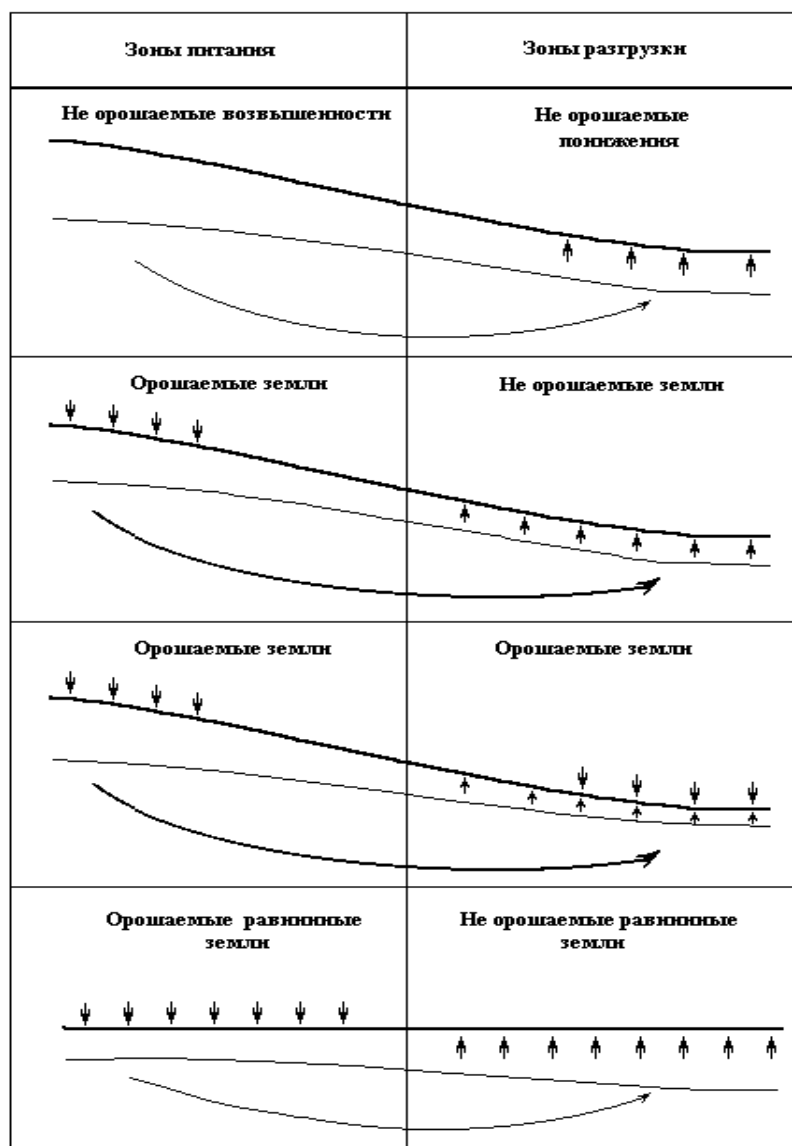


рациональными потерями воды в оросительной сети и при поливах сельскохозяйственных культур.

### Источники и литература

1. Закон Украины «Об общегосударственной программе развития водного хозяйства» от 17 января 2002 г. № 2988-III.
2. Кузнецов А.И. Проблемы повышения эффективности орошения в Крыму // Ученые записки КГИПУ. Выпуск 5. – Симферополь, 2004. – С.38-44.
3. Половицкий И.Я. Как повлияло строительство Северо-Крымского канала на экологическую обстановку в области? /Сб. Крым. Экология. Проблемы. 1989. – С.81-85.
4. Снегур Н.И. Состояние окружающей среды и использование природных ресурсов в Автономной республике Крым // Вопросы развития Крыма. Вып.10. – Симферополь, 1998. – С.114-115.
5. Тимченко З.В. Водные ресурсы и экологическое состояние малых рек Крыма. – Симферополь: Доля, 2002. – 152 с.
6. Устойчивый Крым. Водные ресурсы. – Симферополь: Таврида, 2003. – 143с.
7. Морозов А.Н. Режимы орошения сельскохозяйственных культур /<http://www.water-salt.nm.ru>

**Рис.1.** Влияние рельефа и зон питания грунтовых вод на соседние территории [7].



Умерова С. Э.

### К УТОЧНЕНИЮ ПОНИМАНИЯ ХАРАКТЕРИСТИК РЫНКА ТРУДА

В период развития рыночных отношений предприятиям приходится осуществлять хозяйственную деятельность в условиях неопределенности ситуации и неустойчивости рынка труда, изменчивости состояния внешней среды. В этих условиях формирующиеся в Украине и других странах СНГ рынки труда и рынки рабочей силы характеризуются острыми и болезненными проблемами: ростом безработицы, диспропорцией занятости, хаотическим распределением рабочей силы.

Это и определяет актуальность исследования проблем рынка труда, как на уровне отдельного эконо-

мического региона, так и на уровне государства в целом

Содержание статьи соответствует плану НИР Крымского государственного инженерно-педагогического университета по разделу: «Разработка рекомендации по повышению экономической эффективности использования экономического потенциала региона Автономной республики Крым».

Цель статьи – рассмотреть, проанализировать и уточнить основные характеристики рынка труда.

Анализ литературных источников по теме статьи. Несмотря на имеющийся интерес ученых и специалистов (Маслов Е.В., Михнева С.Г., Воронин И.Н. и др.) к различным аспектам рынка труда, разработка некоторых теоретических вопросов осуществляется недостаточно. Многим разработкам свойственны противоречивые подходы и определения, характеризующие сущность рынка труда, его структуры, характер взаимодействий.

Многие погрешности связаны, в частности, с определением понятий рынка труда, первичного и вторичного рынка труда, первичного и вторичного предложения услуг труда.

**Рынок труда** в широком смысле особая экономическая категория, охватывающая оплачиваемую занятость, к которой относятся претендующие на рабочее место и все занятые, кроме учащихся и самостоятельных (домашних) работников, ведущих натуральное хозяйство. Занятость последних реализуется вне рынка труда. Как экономическая категория рынок труда представляет собой сложную систему отношений по поводу обмена индивидуальных способностей к труду на фонд жизненных средств, необходимых для воспроизводства рабочей силы, и размещения работников в системе общественного разделения труда по законам товарного производства и обращения.

Рынок труда в узком понимании рассматривается как один из механизмов согласования спроса на рабочие руки со стороны работодателей и предложения рабочей силы со стороны лиц, готовых работать по найму [1].

Ограничившись рассмотрением категории «рынок труда», следует снять имеющиеся место неточности и противоречия в смысловом содержании терминов «первичный рынок труда», «вторичный рынок труда» и правильно определиться с введением понятий первичного и вторичного предложения услуг труда и числовых характеристик этих понятий.

Рассматривая территориальный рынок труда, Маслов Е.В.[1] характеризует понятие первичного и вторичного рынка через субъектов, участвующих в экономических отношениях следующим образом. «Субъектами первичного рынка труда являются лица, впервые вступающие в трудовую жизнь, имея соответствующую специальную (профессиональную) подготовку. Между первичным и вторичным рынками труда стоит переподготовка кадров (в соответствии с рекомендациями службы занятости, а также по собственной инициативе работника), уже имеющих профессиональную подготовку, но испытывающих трудности с трудоустройством по первоначально избранной профессии.»

Следовательно, во вторичном рынке труда действуют те составляющие экономически активного населения, которые либо остались безработными в силу каких – то причин, либо те, кто работает, но хочет сменить свою работу (на более престижную или более удобную), либо те, которые ищут совместительство к своей основной работе.

В первичном же рынке труда участвуют не только те, кто впервые вступает в трудовую жизнь (по Маслову Е.В.), но так же и те, кто занят, трудится и не собирается менять или дополнять свое место работы. Такое расширение состава субъектов рынка труда оправдано хотя бы потому, что занятое население тоже участвует в экономических отношениях с работодателями, и эти отношения могут меняться при изменении условий на рынке труда (изменение стоимости потребительской корзины, изменение условий и формы труда).

Сказанное не противоречит известному анализу внутрифирменного рынка труда [1], на котором, по мнению западных экономистов, тоже имеет смысл рассматривать первичный и вторичный рынки.

Действительно, поскольку к первичному рынку труда относятся рабочие места, обеспечивающие работнику высокую заработную плату, хорошие условия труда, продвижение по службе и т.д., то субъектами, претендующими на такие места, а следовательно, и участвующими в первичном рынке труда, являются либо перспективные, соответствующим образом подготовленные молодые специалисты, либо работники давно работающие (т.е. уже занятые) и зарекомендовавшие себя как «ядро» рабочей силы предприятия [1].

С другой стороны, вторичный внутрифирменный рынок труда, который по мнению западных экономистов формирует рабочие места с низкой заработной платой и плохими условиями труда, на самом деле заполняется субъектами, ставшими безработными, ищущими совместительство или другую работу даже через переквалификацию.

Исключение может составлять лишь незначительное количество случаев, когда в результате переквалификации удается получить очень престижную работу.

Результаты исследования. Характеризуя первичный и вторичный рынок труда, не следует заужать состав рассматриваемых участников, представляющих спрос и предложение труда.

С понятием рынка труда очень тесно связана категория «предложения услуг труда», поведение которой в условиях складывающегося рынка должно лишь подтверждать предыдущие размышления. К сожалению, Воронин И.Н. в своей статье «Крымский региональный рынок труда в условиях экономического кризиса», анализируя предложение услуг труда и пытаясь дать ему количественную характеристику, подводит к прямо противоположным позициям [2].

Конкретно, первичное предложение услуг труда, являющееся характеристикой первичного рынка труда, рассматривается Ворониным И.Н., как предложение своего труда работником, не имеющим работы или других средств к существованию (безработные, получающие доход от нетрудовой деятельности, пенсионеры и т.д.), что в корне неверно, т.е. противоречит логике определения первичного рынка труда.

Соответственно, также алогичен подход ко вторичному предложению услуг труда, к которому Воронин И.Н. приписал все категории занятого населения.

Совершенно неверным оказывается и понятийный смысл вводимого Ворониным И.Н. коэффициента вторичного предложения услуг труда  $K_i$  [2].

$$K_i = \frac{a H'_i}{b H_i}, \text{ где:}$$

$K_i$  – коэффициент вторичного предложения услуг труда,

$a$  – средняя заработная плата,

$b$  – стоимость потребительской корзины,

$H'_i$  – численность занятого населения  $i$  – ого пункта,

$H_i$  – общая численность населения  $i$  – ого пункта.

Коэффициент  $K_i$ , введенный таким образом, действительно показывает величину отношения реальной материальной обеспеченности к идеальной. Однако, он характеризует не вторичное предложение услуг труда, а лишь относительную величину реального уровня жизни, усредненную по заработной плате.

В действительности же коэффициент вторичного предложения услуг труда **должен демонстрировать возрастание предложения по мере уменьшения реального уровня жизни относительно оптимального**. И тогда этот коэффициент следует вычислять по формуле (в тех же обозначениях):

$$K_i = \left( 1 - \frac{a H'_i}{b H_i} \right)$$

Имеет смысл предложить дальнейшие уточнения.

Величина  $a H'_i$  должна рассматриваться не как усредненная характеристика, а как характеристика, учитывающая дифференциацию занятого населения.

$$a H'_i = \sum_{j=1}^n a_j \cdot H'_{ij}$$

, где:

$j$  – индекс, учитывающий дифференциацию по величине получаемой заработной платы для соответствующей части занятого населения,

$n$  – число категорий равнооплачиваемого труда.

Кроме того, само вторичное предложение услуг труда должно оцениваться не по всему занятому населению (как у Воронина И.Н.  $P'_i = H'_i \times K_i$ ) [2], а лишь той части населения, которое незанято, безработно или желает поменять свою работу или найти совмещение. Если обозначить эту часть населения через  $M$  и считать ее суммарным показателем  $M = \sum_k m_k$ , то вторичное предложение услуг труда правильно оценивать следующим образом:

$$P_i = M \cdot K_i = \sum_k m_k \cdot \left( 1 - \frac{\sum_j a_j \cdot H'_{ij}}{b \cdot H_i} \right)$$

#### Выводы

1. Процесс становления рынка труда в Украине, особенности и характер развития во многом не отвечают целям рыночного реформирования. Изменения, происходящие на нем, в структуре занятости и качестве рабочей силы, уровне доходов и мотивации к труду приобретают регрессивный характер.
2. Разработка некоторых теоретических вопросов и различных аспектов рынка труда осуществляется недостаточно. Многим из них свойственны противоречивые подходы и определения, характеризующие сущность рынка труда, его структуры, характер взаимодействий.
3. Имеет смысл уточнить предложенный коэффициент вторичного предложения услуг труда, который должен демонстрировать возрастание предложения по мере уменьшения реального уровня жизни относительно оптимального.

#### Источники и литература

1. Маслов Е.В. «Управление персоналом предприятия» - [www.enbv.narod.ru](http://www.enbv.narod.ru)
2. Воронин И.Н. «Крымский региональный рынок труда в условиях экономического кризиса» // Культура Народов Причерноморья. – №6. – 1999. – С.34-38.