УДК 331.52

Кострюкова Наталья Николаевна
НОУ ВПО «Московский финансово-экономический институт»
Россия, Москва
Кандидат экономических наук
E-Mail: h.h.01@mail.ru

Павлов Анатолий Павлович
НОУ ВПО «Институт государственного управления, права и инновационных технологий»
Россия, Москва
Кандидат технических наук, профессор
E–mail: 24pap@mail.ru

Институты регулирования рынка научного труда

Аннотация: В статье анализируются различные институты регулирующие современный рынок научного труда. В частности, говорится о профсоюзах работников научного труда, отмечается, что профсоюзное движение сегодня переживается ряд кризисных явлений. Такой институт, как кадровые агентства по подбору персонала, не охватывает рынок научного труда России. Рассмотрены тенденции развития механизмов реализации трудовых отношения в условиях дальнейшей интеллектуализации труда.

Ключевые слова: Рынок научного труда; кадровые агентства; профсоюзы.

Natalia Kostryukova
The Moscow Institute of Finance and Economics
Russia, Moscow
E-Mail: h.h.01@mail.ru

Anatoly Pavlov
Institute of Government, Right and Innovative Technologies
Russia, Moscow
E–mail: 24pap@mail.ru

Institutions of scientific labor market regulation

Abstract: The article presents an analysis of the institutions that govern modern scientific labor market. Describes the trade union of workers of scientific work. It is noted that the trade union movement today experienced a number of crises. Such an institution as recruitment agencies recruitment does not cover labor market research in Russia. The tendencies of the development of mechanisms for the implementation of labor relations in terms of further intellectualization of labor.

Keywords: Scientific labor market; employment agencies; labor unions.

Российская практика показывает, что в отношении интеллектуального труда вообще, и научно - исследовательского труда в частности, еще не сложились особые институциональные структуры. Так, например, в статистических отчетах Службы занятости г. Москвы не выделяются работники занятые интеллектуальным трудом и научные сотрудники. Выделена лишь одна категория, которую можно отнести к работникам формирующим рынок интеллектуального труда (учитывая цели диссертационного исследования) – это работники образования, которые составляют 12,7% экономически активного населения (рис. 1).

Еще один важнейший институт регулирования рынка труда – это *профсоюзы*.

СТРУКТУРА ЗАНЯТОСТИ ПО ВИДАМ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ*

Вид деятельности	*тыс. человек*	*в процентах к итогу*
Всего	**3105,2**	**100,0**
из них:		
Обрабатывающие производства	305,8	9,8
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	69,5	2,2
Строительство	149,2	4,8
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств, мотоциклов, бытовых изделий и предметов личного пользования	355,5	11,4
Гостиницы и рестораны	70,1	2,3
Транспорт и связь	309,4	10,0
Финансовая деятельность	239,5	7,7
Операции с недвижимым имуществом, арендой и предоставление услуг	525,9	16,9
Государственное управление и обеспечение военной безопасности; обязательное социальное обеспечение	216,4	7,0
Образование	394,9	12,7
Здравоохранение и предоставление социальных услуг	300,1	9,7
Предоставление прочих коммунальных, социальных и персональных услуг	165,6	5,3

** По крупным и средним организациям государственной, смешанной и частной форм собственности (включая общественные).*

Рис. 1. *Структура занятости по видам экономической деятельности по г. Москве*

Российские профсоюзы — неотъемлемая часть мирового профсоюзного движения. В России профсоюзы начали создаваться в 1905 г., к началу 1907 г. их насчитывалось 652 с численностью 245 тыс. чел. (3,5 % от общего числа рабочих, занятых в производстве). Победа Февральской революции способствовала бурному развитию профсоюзного движения и к октябрю 1917 г. было создано более 2 тыс. профсоюзов, которые охватывали более 2 млн рабочих. В 1918 г. отраслевые и территориальные российские профсоюзы объединились в

единый профсоюз страны. После событий октября 1917 г. роль отечественных профсоюзов кардинально изменилась. По сути, они превратились в социальные подразделения администрация предприятий [8;9].

В момент распада Советского Союза в профсоюзе состояло около 60 млн. человек. В 1990 г. состоялся учредительный съезд Федерации независимых профсоюзов РСФСР. Сегодня в составе этой организации находится около 39 млн. человек, еще 1 млн. 270 тыс. человек входят в состав Всероссийской конфедерации труда, в Конфедерации труда России состоит 1 млн. 250 тыс. человек.

По мнению специалистов,[1] сегодня профсоюзы в России переживают глубокий кризис, исследователи выделяют следующие причины такого состояния:

- беспомощность профсоюзов перед ростом безработицы, снижением реальной заработной платы, ухудшением условий труда, массовым сокращением производства;
- невозможность добиваться роста зарплаты традиционными для западных профсоюзов методами - через увеличение спроса на труд и уменьшение его предложения (монопольное давление на работодателей также далеко не всегда давало эффект);
- сохранение в масштабах страны прежнего неявного социального контракта, в рамках которого директор, имея неограниченную власть над работниками, должен решать их социально-бытовые проблемы (при таких отношениях роль профсоюзов изначально невелика);
- стремление многих работодателей получить максимальную прибыль в кратчайшие сроки, чему мешал поиск компромисса с профсоюзами (по отношению к ним работодатели занимали жесткую позицию, а профсоюзные работники, люди преимущественно немолодые и немобильные, не могли или не хотели этому противодействовать);
- минимальная поддержка профсоюзов со стороны ФНПР на низовом уровне (активность отмечалась в основном в эшелоне руководящих структур профсоюзных объединений, зачастую проводивших соглашательскую политику с правительством);
- отсутствие реальной законодательной поддержки профсоюзов в новом частном секторе (попытки работников создать профсоюз до сих пор встречают безнаказанный отпор со стороны администрации).

Несмотря на кризисное состояние профсоюзного движения в России существует и активно работает профсоюз работников *Российской академии наук* и профсоюз *работников народного образования и науки*, последний объединяет 5 мил. человек[2].

Немаловажную роль в формировании и регулировании рынка труда играют сегодня кадровые агентства. Нами был проведен анализ 197 кадровых агентств, среди них не обнаружено ни одной организации специализирующейся на подборе персонала для сферы науки и образования. Исследованные кадровые агентства заявляют о сследующей специализации (цифрами обозначено количество агентств специализирующихся по данному

[1] А. Мазин. Профсоюзы: прошлое, настоящее, будущее//Человек и труд, №7, 2005.
[2] Адреса официальныхв сайтов в Интернете: Профсоюз Ран - http://www.ras.ru/tradeunion/generalinfo.aspx. Профсоюз работников народного Образования и науки - http://www.ed-union.ru/

направлению):

1. Без специализации (персонал для предприятий различных сфер деятельности) – 86.
2. Подбор специалистов в области логистики, ВЭД, таможенного оформления, закупок и торговли, юриспруденции, финансов, бухгалтерии, аудита, IT, управления персоналом, делопроизводства, административно-хозяйственной деятельности, топ-менеджмента, строительство, Архитектура, Дизайн; IT, телекоммуникации и связь – 50.
3. Подбор персонала, лизинг персонала, подбор на массовые проекты, предоставление временного персонала – 5.
4. Услуги для организаций ТЭК – 3.
5. Подбор TOP - и Middle - персонала для Российских и Иностранных компаний – 11.
6. Подбор и обучение домашнего персонала – 12.
7. Подбор персонала для производственных компаний – 3.
8. Банки, производственные предприятия, крупные (европейские и федеральные) торговые сети – 5.
9. Подбор на вакансии бухгалтеров, экономистов, финансистов, менеджеров по подбору персонала, офис менеджеров, менеджеров по продажам – 5.
10. Прямой целенаправленный поиск руководителей высшего звена в сфере IT; HR-консалтинг (обучение и развитие персонала, обзор заработных плат IT-специалистов и аналитические исследования рынка труда), инженеров – 4.
11. Подбор персонала из числа студентов, выпускников (в том числе и на временную работу) – 1.
12. Подбор специалистов редких квалификаций – 3.
13. Медицина – 4.
14. По 1-2 кадровому агентству - подбор персонала для строительных компаний, индустрии гостеприимства, ресторанов, сферы туризма, страхования, индустрии красоты, сферы автомобилестроения, индустрии развлечений, а также сотрудников на замещение вакантной должности главного редактора, PR-специалист, специалиста по маркетингу, специалиста по рекламе, журналиста, специалиста по выставочной деятельности, арт-директора.

Отсутствие на современном российском рынке интеллектуального труда кадровых агентств занятых подбором персонала для сферы науки и образования говорит о низком уровне его институализации. В России, по данным ЦИСН, существует более 3,5 тысяч организаций занятых исследованиями и разработками. Причем как показывают исследования,[3] все больше научных организаций переходят от работы с постоянным штатом к набору сотрудников под определенные проекты.

[3] Зубова Л.Г., Андреева О.Н., Антропова О.А., Аржаных Е.В. Социологический мониторинг деятельности научных организаций (2005-2009 гг.)//Информационно-статистический бюллетень ЦИСН №1 2010, стр. 50.

В этих условиях отсутствие посредника между высококвалифицированными исследователями, располагающими уникальным человеческим капиталом, и научными организациями, находящимися в постоянном поиске сотрудников для выполнения конкретных проектов, под которых получено определенное финансирование или грант, является серьезным недостатком в регулировании рынка интеллектуального труда.

Не удалось обнаружить кадровые агентства специализирующиеся на подборе кадров для научных организаций расположенных на территориях с высоким научным потенциалом, таких например как наукограды. Все это свидетельствует о необходимости создания на российском рынке труда подобных организаций [1].

Необходимость создания таких агентств вызвана еще и высочайшей *индивидуализацией сделок на рынке интеллектуального труда*.

В современной теории рынка труда [3;4;7;8;9], высокая степень индивидуализации сделок отмечается обычно как специфическая черта рынка труда, связанная с различным профессионально-квалификационным уровнем рабочей силы, разнообразием технологий и организации труда и т.д. Сделки, заключаемые между продавцами и покупателями трудовых услуг, отличаются огромным разнообразием. Каждый работник в своем роде уникален, а каждое рабочее место в той или иной мере отличается от другого и предъявляет к претендентам свои специфические требования. Данную черту рынка труда можно выделить как наиболее характерную для рынка интеллектуального труда, если простой традиционный труд носит повторяющийся, механический характер, то труд интеллектуальный строиться на творчестве, креативном подходе к осуществлению деятельности человека. Все это увеличивает индивидуализацию сделок на рынке интеллектуального руда, по сравнению с индивидуализацией сделок на рынке традиционного труда.

С точки зрения теории человеческого капитала можно говорить о том, что персонал, занятый на рынке интеллектуального труда обладает не только «необходимым уровнем человеческого капитала», а располагает «уникальным человеческим капиталом», который подразумевает наличие глубоко специфических, узконаправленных знаний. С большой доле уверенности можно утверждать, что научный сотрудник, занятый исследовательской работой приобретает в результате такой уникальный человеческий капитал.

Современная теория труда как особенность рынка труда выделяет значимость для работника неденежных аспектов сделки, в частности, таких как содержание и условия труда, микроклимат в коллективе, возможности продвижения по службе и т.д. [4] Для работника занятого интеллектуальным трудом, в частности исследовательской деятельностью необычайно важны условия способствующие повышению эффективности его умственного труда, развитию креативного потенциала. Исследователи зарубежных территорий с высоким научным потенциалом отмечают, что одним из факторов способствующих развитию таких технополисов например как Силиконовая долина, является наличие привлекательного климата и живописные ландшафты.

Главное удовлетворение, ожидаемое от работы у творческого сотрудника – признание уникальности, непревзойденности и незаменимости.

Современное состояние рынка интеллектуального труда в России нельзя назвать отвечающим потребностям экономики и общества, эффективно развивающимся, соответствующим мировым тенденциям [3;4;7;8;9;12]. На сегодняшний день научной и

исследовательской деятельностью в стране занимается 3 666 организаций [4], причем количество их с 2000 года постоянно сокращается (с 4 099 организаций в 2000 г., до 3 666 в 2008 г.). Практически половину из них (52,5%) составляют научно- исследовательские институты.

По сравнению с советским периодом идет сокращение научных работников занятых в сфере высшего образования. Если в 70-е годы прошлого века в советских Вузах работала 1/3 всех научных работников страны, то сей час всего 6%.

Кроме этого статистика показывает негативные тенденции на рынке российского интеллектуального труда. С 1990 по 2008 год число научных сотрудников в России сократилось с 1 млн. до 375 тыс. Если в 1995-м в США было 1050 тыс. научных сотрудников, а в 2007-м - 1400 тыс., в ЕС, соответственно, 950 тыс. и 1300 тыс., в Китае - 500 тыс. и 1450 тыс., то в России - 600 тыс. и 450 тыс. В последние десять лет ситуация продолжает развиваться по такому же сценарию – количество ученых сокращается.

Все это противоречит развитию факторов оказывающих непосредственное влияние на современный рынок труда, а именно:

- росту доли интеллектуального труда по сравнению с трудом физическим;
- повышению значения в развитии экономики информации и средств передачи информации;
- росту роли научных знаний, которые при всей их значимости необходимо переводить в конкретные технологии и успешно продавать.

Формирование рынка труда на территориях с высоким научным потенциалом включает в себя как *традиционные* элементы (например, базовые принципы найма рабочей силы, социального страхования работников и т.д.), так и абсолютно *новые* (объединение группы работников в команду посредством компьютерных сетей, удаленное управление проектами, временные творческие коллективы).

Как уже говорилось выше, далеко не всегда попытки создания технополисов подобных американской Силиконовой долине, оказываются удачными. Можно предположить, что неудачи связаны с тем, что искусственно далеко не всегда удается воссоздать те уникальные взаимоотношения возникшие между наукой, бизнесом, капиталом и государством, которые сложились в первых технополисах. Учитывая этот факт можно рассматривать территории с высокой концентрацией научного потенциала как специфическую форму развития взаимодействия участников рынка труда, требующую выработки новых подходов к формированию и регулированию рынка труда.

Можно предположить несколько тенденций развития механизмов реализации трудовых отношения в условиях дальнейшей интеллектуализации труда.

Во-первых, помимо *традиционных отношений* между работниками и работодателями, предполагающих полную занятость и иерархичную структуру трудовых отношений, будут развиваться нетипичные формы занятости, такие как временная работа на срок выполнения определенного проекта, телеработа и т.д. Международный опыт показывает перспективность для России развития такого сценария. Так в подразделении национального института информатики и автоматизации, расположенного на территории известного французского научного парка София Антиполис, работают 80 штатных сотрудников, Дополнительно

[4] Статистика цитируется по данным Центра исследований и статистики науки//http://www.csrs.ru.

привлекаются 450 человек, большинство из которых работают на договорных началах.

Вторая тенденция тесно связана с первой - это снижение уровня социальной защищенности в условиях работы по временным контрактам, при удаленной работе, самозанятости и т.п. В этих условиях сотрудником приобретается большая личная свобода, и улучшаются условия его труда, но также усиливаются риски неполучения ими доходов, происходит потеря стабильности поступления заработной платы, снижается ответственность работодателя, отсутствует стабильность в получение гарантий, которыми обладает штатный сотрудник работающих на традиционных условиях. Согласно принятому в 1999 году во Франции закону об инновациях ученые могут переходить на работу на производство на срок до 6 лет при условии сохранения за ними места в институте, что с одной стороны стимулирует взаимодействие между наукой и производством, а с другой гарантирует стабильность и защищенность научному сотруднику.

В России риски и сложности нетрадиционных форм занятости усиливаются наличием такого института как трудовая книжка.

В настоящий момент сложно сказать определенно, какие именно механизмы регулирования трудовых отношений должны быть задействованы в современной экономике для достижения оптимального баланса между рыночной эффективностью и уровнем социальной защищенности.

Прежде всего, возникает проблема поиска баланса между государственным регулированием рынка интеллектуального труда деятельностью независимых, негосударственных регулирующих институтов. Как было показано выше, интеллектуальный рынок труда на сегодняшний день не выделяется из традиционного рынка труда ни законодательно, ни какими-либо независимыми институтами, регулирующими взаимоотношения между работниками и работодателями (например, кадровыми агентствами).

Еще одной проблемой для рынка интеллектуального труда является сложность решения задач по государственному стимулированию занятости. Если в индустриальной экономике эффективным методом, стимулирующим занятость, была организация общественных работ, то в инновационной экономике, ориентированной на производство и использование знания, это понятие теряет прежний смысл, поэтому в качестве альтернативного способа поддержания временно свободной рабочей силы можно предложить введение в практику формирования *государственных заказов на продукцию, создаваемую знанием.* Такие заказы, по существу, должны преследовать те же цели, что и общественные работы в индустриальной экономике, хотя, на наш взгляд, будут работать значительно лучше, так как не только позволят накопить дополнительные знания благодаря действию эффекта аккумулирования, но и при правильно поставленных задачах сумеют разрешить реальные проблемы. Однако для успешного функционирования такой системы государственных заказов необходимо внедрение механизмов контроля, которые позволят избежать ситуации, в которой полученные за счет государства знания будут использоваться исключительно в собственных интересах производителя. Функции контроля должны будут исполняться высококвалифицированными специалистами, что создаст дополнительный спрос на них, но уже со стороны государства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Каныгин Ю.М., Ботвин В.А. Проблемы развития и использования научного потенциала крупных городов. - К.: Наукова думка, 1980. -216 с.
2. Капелюшников Р. И. Российский рынок труда: адаптация без структуризации. М., 2001
3. Кашепов А. Рынок труда: регулирование, прогнозы // Экономист. - 1993. - № 3. - С.59.
4. Кашепов А.В., Сулакшин С.С., Малчинов А.С. Рынок труда: проблемы и решения. Монография. — М.: Научный эксперт, 2008. — 232 с.
5. Кирсанов К.А., Буянов В. П., Михайлов Л. М. Теория труда.: Учебное пособие. – М.: Издательство «Экзамен», 2003. – 416 с.
6. Кузнецов М.И. Интеллект плюс инновации // Знание - сила. 2005. № 6. С. 22-31.
7. Рофе А.И. Труд: теория, экономика, организация: Учебник для вузов._М.: МИК, 2005.
8. Руденко Г.Г. Формирование рынков труда: Учебное пособие / Г.Г. Руденко, Б.Ч. Муртозаев; Под ред. проф. Ю.Г. Одегова. М., 2004.
9. Рынок труда: Учебное пособие / П.П. Лутовинов, В.И. Колесников, А.И. Рофе, Л.П. Шушарин; Урал. соц.-экон. ин-т АТиСО. – Челябинск, 2005. – 180 с.
10. Рынок труда. Учебник. Под ред. проф. В.С. Буланова и проф. Н.А. Волгина. - М.: «Экзамен». 2000.- 448 с.
11. Яхварова Е.В. Интеллектуальный труд в экономике знаний. Сборник науч.трудов по материалам Всероссийской научно-практической конференции. Изд. «Научная книга». Саратов, 2005. с.255.
12. Шитова Ю.Ю. Маятниковая трудовая миграция и социально-экономическая ситуация в регионах. Диссертация на соискание ученой степени доктора экономических наук (08.00.05). Институт системного анализа РАН, Москва, 2010 г.

REFERENCES

1. Kanygin Ju.M., Botvin V.A. Problemy razvitija i ispol'zovanija nauchnogo potenciala krupnyh gorodov. - K.: Naukova dumka, 1980. -216 s.
2. Kapeljushnikov R. I. Rossijskij rynok truda: adaptacija bez strukturizacii. M., 2001
3. Kashepov A. Rynok truda: regulirovanie, prognozy // Jekonomist. - 1993. - № 3. - S.59.
4. Kashepov A.V., Sulakshin S.S., Malchinov A.S. Rynok truda: problemy i reshenija. Monografija. — M.: Nauchnyj jek¬spert, 2008. — 232 s.
5. Kirsanov K.A., Bujanov V. P., Mihajlov L. M. Teorija truda.: Uchebnoe posobie. – M.: Izdatel'stvo «Jekzamen», 2003. – 416 s.
6. Kuznecov M.I. Intellekt pljus innovacii // Znanie - sila. 2005. № 6. S. 22-31.
7. Rofe A.I. Trud: teorija, jekonomika, organizacija: Uchebnik dlja vuzov._M.: MIK, 2005.
8. Rudenko G.G. Formirovanie rynkov truda: Uchebnoe posobie / G.G. Rudenko, B.Ch. Murtozaev; Pod red. prof. Ju.G. Odegova. M., 2004.
9. Rynok truda: Uchebnoe posobie / P.P. Lutovinov, V.I. Kolesnikov, A.I. Rofe, L.P. Shusharin; Ural. soc.-jekon. in-t ATiSO. – Cheljabinsk, 2005. – 180 s.
10. Rynok truda. Uchebnik. Pod red. prof. V.S. Bulanova i prof. N.A. Volgina. - M.: «Jekzamen». 2000.- 448 s.
11. Jahvarova E.V. Intellektual'nyj trud v jekonomike znanij. Sbornik nauch.trudov po materialam Vserossijskoj nauchno-prakticheskoj konferencii. Izd. «Nauchnaja kniga». Saratov, 2005. s.255.
12. Shitova Ju.Ju. Majatnikovaja trudovaja migracija i social'no-jekonomicheskaja situacija v regionah. Dissertacija na soiskanie uchenoj stepeni doktora jekonomicheskih nauk (08.00.05). Institut sistemnogo analiza RAN, Moskva, 2010 g.