

Зиновьев И.Ф.

ФУНКЦИОНИРОВАНИЕ РЫНКА ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНОГО ТРУДА.

Рынок труда — это совокупность социально-трудовых отношений по поводу найма и использования работника в общественном производстве.

Рынок труда классифицируется по следующим критериям:

- по критерию пространственной сферы – страны, области, мегаполиса, города, района, села;
- по критерию временных параметров - перспективный, прогнозный, текущий;
- по степени эластичности - гибкий и жесткий рынки труда;
- по критерию соотношения спроса и предложения труда - равновесный (сбалансированный), дефицитный (спрос > предложения) и избыточный (предложение > спроса);
- по критерию этапности выделяют формирующийся рынок, рынок переходного периода, зрелый (развитой) рынок труда;
- по критерию социальной группы - рынки преимущественно физического труда (рабочие), преимущественно творческого труда (интеллигенция), крестьянского труда и т.д.

Рынок рабочей силы, как более широкое понятие, – это соотношение по поводу занятости работников (активно ищущих работу). Этот рынок раздвигает границы социально-трудовых отношений до масштабов экономически активного населения, находится в колебательном состоянии.

Рынок трудовых ресурсов вовлекает в рыночные отношения не только экономически активное население, но и трудовой потенциал, представленный выпускниками различных учебных заведений (высших, профессионально-технических), частью занятых в домашнем хозяйстве.

Анализируя механизмы функционирования рынка труда с точки зрения различных теоретических подходов, можно сделать вывод, что ни один из них не дает полной и адекватной картины механизма функционирования рынка труда.

Вряд ли можно согласиться с теми, кто исходит из утверждения о полной сопоставимости рынка рабочей силы со всеми другими рынками ресурсов. Например, предполагается, что квалификация работника всегда приобретается до прихода его на рынок труда, а это далеко не всегда верно. Во многих случаях работник получает квалификацию уже на производстве, т.е. после приема на работу. Это значит, что оценить на рынке его потенциал достаточно сложно.

Также подлежит опровержению другой постулат, гласящий, что производительность труда человека заранее известна. Но и это не так, поскольку существует множество методов мотивации, способных повысить производительность труда. Очевидно также, что не только заработная плата служит для работника достаточной оценкой его труда и отражением степени его удовлетворенности своим положением на производстве и на рынке труда. Это также ставит под сомнение упрощенный рыночно-ценовой подход к человеку. Очень нелегко оценить потенциал человека на рынке труда еще и потому, что в процессе труда основной вклад в производство в большинстве случаев достигается путем не индивидуальных, а коллективных усилий.

Таким образом, рынок труда, подчиняясь в целом законам спроса и предложения, по многим принципам механизма своего функционирования представляет собой специфический рынок, имеющий ряд существенных отличий от других товарных рынков. Здесь регулятором являются факторы не только макро- и микроэкономические, но и социальные и социально-психологические, отнюдь не всегда имеющие отношение к цене рабочей силы (заработной плате). В реальной экономической жизни на динамику рынка труда оказывает влияние целый ряд факторов. Так, предложение рабочей силы определяется, в первую очередь, демографическими факторами: уровнем рождаемости, темпами роста численности трудоспособного населения, его половозрастной структурой.

Помимо демографического, важным фактором динамики рынка труда является степень экономической активности различных демографических и этнических групп трудоспособного населения. Со стороны спроса, главным фактором, оказывающим влияние на рынок труда, является состояние экономической конъюнктуры, фаза экономического цикла.

В любом виде деятельности человека можно выделить два компонента. Первый из них характеризует труд, выполняемый по заданной технологии, инструкции, схеме, когда исполнитель не вносит никаких элементов новизны, творчества. Это первоначальный, регламентированный труд. Второй компонент характеризует труд, направленный на создание новых духовных или материальных благ, а также новых методов производства. Это инновационный, творческий труд. Именно он и создает группу интеллектуального труда, хотя нужно отметить, что строго регламентированным может быть не только малоквалифицированный труд, но и любой другой, четко ограниченный инструкциями и правилами.

Интеллектуальным и преимущественно творческим является труд изобретателей, ученых, педагогов, врачей, инженеров, организаторов производства. Высшим проявлением творчества считается искусство, т.к. здесь продукт творчества индивидуален и является отражением личности его автора. Обе формы труда участвуют в экономических процессах в двух формах - живого и овеществленного труда. При этом продукты труда представлены не только в виде вещей (в т.ч. носителей информации), но и через систему образования и воспитания. Полезность результатов труда сохраняется значительно дольше, чем продуктов труда, и во многих случаях возрастает со временем.

Следует отметить, что такие крупные специалисты в области изучения рынков труда, занятости, как К.Маркс

и А.Маршалл, занимались в своих работах исследованием в основном труда¹. В то же время ясно прослеживается, что общий рост производительности стал заметен в масштабах стран лишь с началом широкого применения именно продуктов б-труда (продуктов работы интеллекта).

Рынок интеллектуального труда - это рынок творческих (интеллектуальных) ресурсов (высококвалифицированные специалисты, научные работники и продукты их труда). Интеллектуальный труд становится одним из основных источников экономического роста, но лишь рынок дает реальную оценку его стоимости. Ее возможно оценить. Критерием является рыночный результат — научно-технический продукт, который продается на рынке конкретному покупателю. Организационными формами рыночного предложения интеллектуальных продуктов для их дальнейшего использования в производстве являются патенты, лицензии, ноу-хау.

Регуляторами рынка интеллектуального труда являются спрос и предложение. Через их взаимодействие проявляется экономическое содержание процессов, происходящих в данной сфере.

На рынке интеллектуального труда происходят своеобразные циклические процессы. На получение высшего образования требуются годы, а это ведет к запаздыванию ответной реакции рынка на изменение спроса. Возрастающий спрос способствует кратковременному росту разницы в оплате труда и увеличивает число желающих получить высшее образование. Однако после получения дипломов заработки молодых специалистов оказываются ниже, что влечет за собой разочарование в получении высшего образования.

Уменьшение поступающих в вузы, в свою очередь, сократит в будущем приток высококвалифицированных специалистов, а это вновь повлечет за собой увеличение спроса, и заработки вновь возрастут.

Предприятиям выгодно реализовывать высококвалифицированный потенциал и осуществлять это путем повышения образовательного уровня персонала при оптимальной его численности. Однако в силу своей социально-экономической специфики сфера интеллектуального труда не может быть в полной мере конкурентной и свободной. По сравнению с другими видами рынков здесь более высок уровень риска. Инновационный риск является одним из определяющих факторов в сфере интеллектуального труда. На объем и качество научно-технической продукции влияет риск самого изобретателя или научного работника, возникающий вследствие сомнений по поводу того, удастся ли ему продать и внедрить результаты своего труда, получить за них ожидаемый доход, на который изобретатель рассчитывает.

Второй вид риска - это риск предпринимателя, внедряющего научно-техническую разработку в производство. В сфере интеллектуального труда часто происходит изменение рыночной конъюнктуры. Наряду с чисто рыночными механизмами не может не действовать и механизм государственного регулирования, значение которого возрастает в нынешней ситуации, когда переход к рыночным отношениям сопровождается кризисом, падением производства, неблагоприятными демографическими процессами, ошибками в проведении рыночных реформ. Ситуация в сфере интеллектуального труда осложняется тем, что одновременно с нехваткой высококвалифицированных, творческих и активных научно-технических кадров имеет место острый кризис системы высшего образования и профессиональной подготовки. В условиях падения объемов производства предприятия вынуждены переходить на производство менее технологичных видов продукции, что сокращает спрос на высококвалифицированных специалистов на рынке труда. Ухудшение финансового положения предприятий уменьшает их возможность и желание осуществлять инвестиции в сферу интеллектуального труда, финансировать подготовку специалистов.

Интеллектуальный высококвалифицированный труд оплачивается более высоко, чем труд, не требующий специальной подготовки в высших учебных заведениях.

Заработная плата имеет ярко выраженную тенденцию к дифференциации по различным видам деятельности, уровню квалификации и индивидуумам. Предположим, что на рынке имеется ряд предприятий (организаций, учреждений, фирм), предъявляющих спрос на конкретный вид высококвалифицированного труда.

Между специалистами существует свободная конкуренция на имеющиеся свободные места. Естественно, чем выше оплата труда, тем выше предложение на рынке труда со стороны потенциальных претендентов на вакантные должности и места. С другой стороны, при отсутствии безработицы нанимающие организации (предприятия, фирмы) будут вынуждены платить более высокие ставки заработной платы, чтобы привлечь необходимых им высококвалифицированных специалистов. Фирмы должны привлечь этих людей, быть может, из других отраслей, предприятий, должностей, из других местностей, а также молодых специалистов вузов.

В определенных границах у этих специалистов имеются альтернативные возможности выбрать место работы, т.е. они могут устроиться по своей специальности в других отраслях, предприятиях, организациях. В условиях полной занятости группа фирм на данном конкретном рынке труда должна платить все более высокие ставки заработной платы, чтобы привлечь специалистов из этих альтернативных мест работы.

Иными словами, кривая рыночного предложения поднимается потому, что она является кривой издержек, упущенных возможностей. Чтобы привлечь высококвалифицированных специалистов на определенные должности и места, ставка заработной платы должна покрывать издержки возможностей альтернативного использования времени либо на других рынках труда, либо в домашнем хозяйстве, либо на отдыхе. Повышенная заработная плата привлекает на данное рабочее место больше тех специалистов, чьи издержки упущенных возможностей были слишком высоки.

Специалисты различаются по способностям, уровню подготовки и образования. Например, не каждый желающий может поступить в вуз и по окончании его получить высокий уровень образования и относительно вы-

сокооплачиваемую должность. Сегодня высшее образование стоит дорого. Различия во врожденных способностях представляют еще большее препятствие для профессионального роста. Как природные способности, так и возможность получить образование у разных людей различны, что и обуславливает сохранение дифференциации в оплате труда работников и специалистов с различными уровнями квалификации и подготовки.

Нередко оплата труда специалистов одной и той же профессии, имеющих одинаковый уровень образования, резко отличается. Это происходит потому, что в любом случае менее талантливые коллеги являются просто неравной заменой более талантливым и одаренным профессионалам своего дела.

В соответствии с теорией человеческого капитала, дифференциация заработной платы существует из-за различных инвестиций в человеческий капитал. Согласно теории человеческого капитала, производительность и эффективность, а соответственно и рыночная стоимость трудовых услуг определяются в значительной степени тем, сколько отдельный человек, его семья и наниматель считают необходимым инвестировать в образование и обучение, здравоохранение и размещение рабочих мест. Можно провести такой же анализ инвестиций в человека, будь то рабочий или молодой человек, стоящий перед выбором профессии, как и анализ решения о покупке нового, более совершенного оборудования. Фактически эти оба решения очень схожи. Текущая покупка оборудования (реальный капитал) приведет к увеличению в будущем потока дополнительного чистого дохода в течение определенного срока службы.

Потенциальные инвесторы (сам человек или его семья, или руководители предприятий, фирм) могут заранее учесть этот поток дохода, который получит как сам индивидуум, так и организация, вследствие возросшей отдачи и эффективности его труда, и сравнить этот поток с себестоимостью вложений в образование и обучение и определить размер дохода от инвестиций.

Индивидуумы с более высокими инвестициями получают более высокие доходы в течение всей трудовой деятельности, чем те, кто сделал меньше инвестиций в образование. Экономическую отдачу инвестиций в образование можно поэтому рассматривать как дополнительный доход в течение жизни, который будет получать выпускник вуза по сравнению с выпускником средней школы. Эту разницу в доходах, полученных в течение всей жизни, можно определить и сравнить с затратами на образование, что позволит определить размер дохода от инвестиций на получение высшего образования.

Это необходимо знать каждому человеку для экономического обоснования инвестиций на получение дополнительного образования. Но не менее важно и для общества, чтобы определить соответствующий баланс между инвестициями в людей и инвестициями в производство.

В последнее время доля умственного, интеллектуального труда сильно возрастает, следовательно, расширяется рынок интеллектуальной рабочей силы. Растет значение обслуживающих его институтов.

Образование сегодня рассматривается как одна из основных ценностей, без которых невозможно дальнейшее развитие общества. Существует такое понятие, как услуга профессионального образованияⁱⁱ. Она является товаром особого рода и сохраняет черты общественного блага.

Рынок интеллектуального труда имеет свою инфраструктуру. Сюда относятся прежде всего биржа труда, центры занятости, центры переподготовки и повышения квалификации кадров, коммерческие центры бизнеса, фонды занятости, фонд содействия предпринимательству, различные исследовательские центры, информационно-консультационные центры.

Рынок услуг профессионального образования, как основной из составляющих рынка интеллектуального труда, также имеет свою инфраструктуру. Это различные государственные и частные учебные заведения, институты повышения квалификации, Министерство образования, отраслевые советы по работе с кадрами, Главное управление государственной службы при Кабинете Министров Украины, Украинская академия государственного управления.

Под интеллектуальной собственностью понимают результаты интеллектуальной деятельности ученых, исследователей, других специалистов, обладающие определенной новизной и охраняемые изобретательскими и авторскими правамиⁱⁱⁱ. Это изобретения, полезные модели, промышленные образцы, товарные знаки, знаки обслуживания и наименования мест происхождения товаров, топологии интегральных микросхем, программы для ЭВМ и базы данных, селекционные достижения, “ноу-хау” и другое.

Составной частью интеллектуальной собственности является промышленная собственность, связанная с интеллектуальной деятельностью в сфере материального производства и в смежных с ней областях.

Объекты промышленной и интеллектуальной собственности выступают на рынке в качестве специфических товаров. Изобретения и усовершенствования, различные по своему назначению и масштабности, обладают общим свойством - оказывать стимулирующее воздействие на научно-технический прогресс.

Наряду с рынком интеллектуального труда, в тесной связи и взаимозависимости с ними функционируют^{iv}:

1. Рынок наукоемких видов услуг. Сюда относится инжиниринг - совокупность интеллектуальных видов деятельности, направленных на получение результатов от капиталовложений или иных затрат, связанных с реализацией проектов различного назначения, за счет рационального подбора и эффективного использования материальных, трудовых, технологических и финансовых ресурсов, а также методов организации и управления на основе научно-технических достижений с учетом конкретных условий и осуществляемых проектов.

2. Рынок инноваций. Это – нововведения, изобретения, рационализаторские предложения. Переход к рыночной экономике дает основание рассматривать инновации с точки зрения товара, который целесообразно

продавать по рыночным ценам, что должно привести к ускорению научно-технического прогресса.

3. Рынок информационного продукта, где предметом купли-продажи являются книги, газеты, различного рода реклама, множество других предметов и видов деятельности. Информационный продукт необходимо понимать в широком смысле слова, включая в него интеллектуальный, т.е. научный, культурный, духовный, образовательный продукт.

4. Рынок лицензий - это часть рынка инноваций. Объектом купли - продажи здесь служат патентные и беспатентные лицензии на передачу изобретений, технологического опыта, промышленных секретов и коммерческих знаний, на использование товарных знаков и т.д. В международной практике наибольшее распространение получили лицензионные соглашения, предусматривающие технологический обмен с предоставлением ноу-хау, и инжиниринговых услуг по промышленной реализации передаваемой технологии.

Для ликвидации отставания от развитых стран мира по уровню жизни необходимо во много раз повысить производительность общественного труда. Достижение этой цели требует увеличения в десятки раз количества изобретений и принципиально новых технологических решений (в 25-30 раз количества патентов в расчете на 1000 научных работников, в 1,5-1,8 раза — общего количества патентов в расчете на число инженерно-технических работников, в 10-12 раз — объема продажи лицензий, в 6-7 раз — экспорта наукоемкой продукции). Для осуществления таких кардинальных изменений в функционировании рынка интеллектуального труда необходимо повысить в 5-12 раз уровень обеспечения научных и технических работников научно-технической и патентной информацией, 100-200 раз — техническую вооруженность научных работников.

Среди факторов, определяющих платежеспособный спрос на интеллектуальную рабочую силу, центральное место занимают: цена интеллектуального труда, заработная плата специалистов высшей квалификации, производственные технологии (их наукоемкость), финансовое состояние фирм (предприятий) и уровень их доходности; ожидания предпринимателей относительно будущих цен на продукты интеллектуального труда и собственных доходов; спрос на продукт, при производстве которого используется интеллектуальный труд, и др. В свою очередь, величина предложения высококвалифицированной рабочей силы зависит от цены интеллектуального труда (зарплаты), расходов на профессиональное воспроизводство рабочей силы высшей квалификации (на подготовку специалистов); расходов на физическое воспроизводство в зависимости от возраста, состояния здоровья, семейного положения, ожидания специалистов в отношении будущих условий работы и их заработка (специалисты могут ориентироваться на рабочие места, где требуется более низкая квалификация, но выше оплата труда); масштабов миграции рабочей силы высшей квалификации; выезда на работу за границу или притока иностранных специалистов.

Острой проблемой становится невостребованность интеллектуального труда, что проявляется в утечке мозгов, выезде специалистов за пределы Украины. Ежегодная интеллектуальная эмиграция из Украины насчитывает приблизительно около 100 тысяч специалистов (4% специалистов с высшим образованием). При сохранении данной тенденции, по оценкам экспертов, в течение ближайшего десятилетия из Украины могут выехать до 2 млн. человек, из которых около половины - самая производительная часть населения: высококвалифицированные рабочие, специалисты, деятели науки и искусства. Такая большая потеря может отрицательно сказаться на дальнейшем научно-техническом развитии Украины.

Явление “утечки мозгов” выходит за рамки чисто эмиграционного процесса. Ему можно дать экономическую оценку. Согласно экспертным данным, нижняя граница ценности специалиста составляет в среднем 300 тысяч долларов США. Если умножить эту величину на количество эмигрантов, то получится, что потери страны будут большими, чем весь приток капитала в форме кредитов и экономической помощи из-за рубежа.

Действует механизм подбора специалистов по принципу “отрицательной селекции”, когда лучшие, более квалифицированные работники переходят на работу в фирмы, обеспечивающие им более высокую зарплату.

В развитых странах за счет инноваций значительно увеличиваются возможности удовлетворения общественных и индивидуальных потребностей в продуктах и услугах. Вот почему спрос на интеллектуальную продукцию в передовых отраслях экономики опережает потребность на другие виды товаров (услуг).

В перспективе с развитием рыночных реформ довольно значительная часть денежных средств для развития сферы интеллектуального труда может быть заработана в ней самой благодаря более широкому использованию внутренних резервов и потенциальных возможностей.

Формирование рынка продуктов интеллектуального труда требует кардинальных изменений во взаимоотношениях между субъектами этого рынка - между лицами, обладающими интеллектуальной собственностью, и теми, кто ее использует (потребляет).

Предприятия (фирмы) становятся заинтересованными в результатах интеллектуального труда только тогда, когда на их основе обеспечивается расширение рынка сбыта произведенной продукции, улучшаются качественные параметры, увеличивается прибыль. Это возможно лишь при условии устранения монополий и развития конкуренции.

ⁱ Теоретическая экономика. Политэкономия /Под ред. Г.П. Журавлевой, Н.Н. Мильченовой. – М.:Банки и биржи, ЮНИТИ,1997. – 485с. Экономика. Учебник /Под ред А.С. Булатова. – М.:Изд-во Бех, 1997. – 785с.

ⁱⁱ Экономика. Учебник. Там же.

ⁱⁱⁱ Макконелл Кемпбелл Р., Брю Стенли Л. Экономикс: принципы, проблемы и политика. Пер. с англ. –

К.: Хагар-Демос, 1995. – С.472.

^{iv} Экономика. Учебник. Там же.