

**Совместная политика стран ЕАЭС по организации общего рынка труда научных работников**

*Воронецкая Людмила Григорьевна*

*Аспирант*

Национальная академия наук Беларуси, Минск, Беларусь

*E-mail: Lu7y@mail.ru*

Актуальность исследования объясняется необходимостью организации общего рынка труда научных работников стран ЕАЭС. Проведение совместной политики по формированию общей нормативно-правовой базы и институционального механизма, обеспечивающего эффективное функционирование общего рынка труда научных работников ЕАЭС позволит рационально использовать кадровый научный потенциал интеграционного образования на взаимовыгодных для всех стран-участниц условиях, что приведет к возникновению положительного синергетического эффекта от совместных научных проектов и «циркуляции умов».

Совершенствование рынка труда научных работников ЕАЭС следует начать с усиления эксплицитной государственной политики на данном рынке, что будет выражаться в более явном ее характере, отражении в едином документе, изданном наднациональными органами ЕАЭС. Эффективное регулирование общего рынка труда означает выполнение ряда мероприятий:

- 1) формирование общей нормативно-правовой базы, регулирующей общий рынок труда научных работников стран ЕАЭС, в том числе контрактные отношения с научными работниками интеграционного образования;
- 2) разработка совместной стратегии по повышению уровня оплаты труда научных работников в странах ЕАЭС и сближению размеров оплаты их труда во всех странах интеграционного образования;
- 3) разработка законодательства на уровне интеграционного образования, регулирующего пенсионное обеспечение научных работников стран-участниц ЕАЭС;
- 4) законодательное регулирование обмена студентами третьей ступени высшего образования (аспирантуры), прохождения практики аспирантами и распределения выпускников аспирантуры в странах ЕАЭС;
- 5) проведение унификации защиты диссертаций в ЕАЭС и дальнейшее совершенствование взаимного признания ученых степеней и званий;
- 6) разработка совместной стратегии по взаимовыгодному использованию кадрового научного потенциала ЕАЭС, стимулированию совместных исследований и предотвращению негативных миграционных процессов для какой-либо из стран интеграционного образования;
- 7) организация мониторинга общего рынка труда научных работников ЕАЭС.

Остановимся подробнее на таком направлении регулирования общего рынка труда научных работников стран ЕАЭС как унификация контрактных отношений с научными работниками в странах-участницах интеграционного образования.

На рынке труда научных работников высока степень индивидуализации сделок, что связано с высокой степенью специфичности человеческого капитала ученых. Это требует выработки контрактных гарантий как для работодателя, так и для научного работника, которые могли бы снизить вероятность расторжения контракта или же в некоторой степени компенсировать сторонам издержки, связанные с его расторжением [1]. Поэтому целесообразно на рынке труда научных работников ЕАЭС расширять практику применения неоклассических контрактов вместо более распространенных имплицитных, которые,

несмотря на высокую специфичность человеческого капитала ученых, могли бы учесть и детально оговорить потенциальные проблемные вопросы, которые могут возникнуть в процессе трудовых отношений.

Такая практика уже внедряется в зарубежных, в том числе российских организациях, осуществляющих НИОКР, и связана с применением эффективного контракта. П.С. Чубик и др. отмечают, что эффективный контракт представляет собой трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели эффективности деятельности, при выполнении которых работнику назначаются выплаты стимулирующего характера [2].

В рамках ЕАЭС целесообразно выработать рекомендации по совершенствованию и унификации института эффективного трудового контракта с научными работниками, что будет способствовать сближению условий для занятия научно-исследовательским трудом во всех странах ЕАЭС.

Дифференциация контрактов и соответствующих им сроков и размера постоянных частей оплаты труда должна зависеть от траектории научной карьеры [2] (универсальный, академический, преподавательский, инженерно-конструкторский и администраторский типы контрактов), занимаемой должности, специфики и производительности научного труда. Предполагается также использование бессрочного трудового контракта с высокопроизводительными научными сотрудниками, представляющими большой интерес для организации.

В контракте целесообразно отразить критерии, по которым будет оцениваться эффективность труда, траектории карьерного роста, должностные обязанности и минимальные требования к научному работнику, занимающему определенную должность и находящемуся на определенной карьерной траектории. Это позволит связать оплату труда с результатами и снизит барьеры для вертикальной мобильности научных работников, которая будет зависеть преимущественно от производительности труда. Перечень обязательных критериев для определенного типа контракта целесообразно предоставлять определять на микроуровне: дирекции организации совместно с руководителями структурных подразделений. Это могут быть, например, требования к количеству публикаций в высокорейтинговых изданиях, издание монографий, привлечение грантов, регистрация патентов на изобретения и др.

Таким образом, законодательство, регулирующее рынок труда научных работников ЕАЭС, целесообразно дополнить рядом мероприятий, способствующих повышению эффективности функционирования общего рынка труда научных работников. Прозрачный подход к регулированию контрактных отношений на общем рынке труда научных работников ЕАЭС может быть обеспечен благодаря использованию эффективного контракта. Мотивационная функция эффективного контракта заключается в возможности повышения постоянной, гарантированной, части заработной платы и стабильности занятости, связанной с возможностью увеличения срока действия контракта или же перехода работника на бессрочный контракт.

### Источники и литература

- 1) Уильямсон, О.И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая контракция» / Научное редактирование и вступительная статья В.С. Катъкало; пер. с англ. Ю.Е. Благова, В.С. Катъкало, Д.С. Славнова, Ю.В. Федотова, Н.Н. Цытович. – СПб.: Лениздат; CEV Press, 1996. – 702 с.
- 2) Чубик, П.С. и др. Система эффективного контракта для научно-педагогических работников университета // Высшее образование в России. – 2016. – № 8-9. – С. 5–14.