

УДК 331.2

Т.Н. Долинина, ст.преподав. БГТУ,
С.В. Шевченко, зав.сектором НИИ труда

О СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ОПЛАТЫ ТРУДА НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ

This article concerns the development of scientifically grounded approaches and practical recommendation to improve wage system of scientific workers.

Существующие в настоящее время в республике законодательные и экономические условия обуславливают возникновение и нарастание негативных тенденций в науке и научном обслуживании, следствием чего является развал и “старение научных коллективов, исчезновение научных школ, уход из научных организаций наиболее одаренных высококвалифицированных ученых и специалистов”.

Так, если по темпам роста численности научных и научно-педагогических работников начиная с 70-х годов Беларусь опережала все остальные союзные республики, то начиная с 1991 г. к настоящему времени численность научных работников в республике сократилась почти в 2,5 раза. Уменьшилось и число научных учреждений. Средний возраст научных работников составляет 44 года. При этом средний возраст ведущих научных сотрудников - 53 года, главных научных сотрудников - 57 лет. В возрасте свыше 40 лет насчитывается около 70% научных работников.

Как результат указанных негативных тенденций наблюдаются резкое падение научного и научно-технического потенциала и снижение эффективности науки, выражающееся в сокращении количества открытий и изобретений, уменьшении числа внедряемых в производство новых разработок, быстром старении производственного потенциала и дальнейшем снижении конкурентоспособности отечественных предприятий.

Ослабить в некоторой мере негативные тенденции в науке можно посредством совершенствования механизма оплаты труда научных работников.

Общеизвестным является тот факт, что за последние 5 лет материальное положение научных работников резко ухудшилось. Если в период с 1987 г. по 1991 г. происходил непрерывный опережающий рост заработной платы работников науки по сравнению с зарплатой служащих промышленности, и в 1991 г. средняя зарплата работников науки и научного обслуживания на 6% превышала зарплату служащих промышленности, то уже с 1992 г. наблюдается обратный процесс - происходит резкое снижение заработков в научной сфере, в результате чего уже в 1992 г. зарплата

служащих промышленности в 1,5 раза превышает зарплату в науке. К концу 1995 года это соотношение несколько сократилось - до 1,35, к концу 1996г.-до 1,32 раза, т.е. за 1996 г. в оплате труда научных работников ничего не изменилось.

Результаты исследования, проведенного НИИ труда в 1996 г., позволили сформулировать конкретные предложения по совершенствованию механизма оплаты труда научных работников, разработанные для текущего переходного периода с ориентацией на последующее создание системы оплаты труда научных работников применительно к развитым рыночным отношениям.

Как известно, организация оплаты труда научных работников, основанная на республиканской тарифной системе, не обеспечивает должной связи между значимостью, сложностью, результативностью научного труда и размерами его оплаты. Однако практика применения ЕТС показывает, что этот метод во многом упрощает систему оплаты труда и позволяет комплексно, на основе единых для всех бюджетных отраслей принципов решать вопросы дифференциации ставок оплаты по сложности труда. Это делает целесообразным дальнейшее применение ЕТС в качестве основы организации оплаты труда при условии обязательного совершенствования как самой ЕТС (ее параметров), так и механизма оплаты, построенного на ее основе.

Таким образом, концепция механизма совершенствования оплаты труда научных работников на текущий переходный период должна исходить из необходимости применения ныне действующей ЕТС, несмотря на образовавшиеся деформации в тарификации работников. В основном это связано с существующими в настоящее время трудностями в финансировании бюджетной сферы, а также с необходимостью сплошной перетарификации работников и уточнения квалификационных требований по профессиям и должностям.

Действенность оплаты труда во многом определяется оптимизацией ее структурных составляющих. Структура заработной платы, существующая сегодня в науке, как показали результаты исследования, явно несовершенна. Основная часть заработной платы, то есть оклады, составляет в среднем по научным учреждениям чуть более 50% от фонда оплаты труда работников. Остальная часть последнего приходится на переменную часть заработной платы, которая в отдельных научных учреждениях достигает 80%. При современном уровне окладов и имеющем место соотношении между переменной и основной частями заработной платы последняя утратила свои функции.

Основная (тарифная) часть заработной платы должна выступать в качестве общего стимула трудовой и творческой деятельности, важнейше-

го средства воспроизводства рабочей силы. Она должна быть достаточной, чтобы заинтересовать работника в повышении своей квалификации и развитии творческих способностей, а также обеспечивать прожиточный минимум и стабильность материального положения. Сегодня как минимальный размер оплаты труда, так и ставка 1-го разряда далеко не достигли размера минимального потребительского бюджета (МБП). Этому размеру соответствуют ставки только последних разрядов тарифной сетки.

Очевидной является необходимость повышения тарифной части заработной платы до уровня, соответствующего условиям переходного периода - 65 - 70%. При этом, поскольку в связи с проблемами переходного периода сегодня невозможно установить государственные гарантии минимальной заработной платы на уровне минимального потребительского бюджета, то увеличение основной части заработной платы научных сотрудников может быть реализовано только посредством применения повышающих коэффициентов к тарифным коэффициентам по ЕТС.

Результаты исследования позволяют предложить следующие повышающие коэффициенты.

Табл.1. Повышающие коэффициенты к тарифным коэффициентам по ЕТС для научных работников

Вид исследования	Коэффициенты для научных работников
Фундаментальные	1,8
Поисковые	1,6
Прикладные	1,4
Проектно-технологические	1,3

Приведенные коэффициенты рассчитаны исходя из следующих соображений.

Оплата труда работников науки и научного обслуживания, как правило, сопоставляется с оплатой труда служащих промышленности как отрасли, наиболее близкой по научному потенциалу и наиболее представительной по использованию результатов научных исследований.

Дифференциация в оплате труда работников в первую очередь определяется его сложностью. Одним из критериев высокой сложности труда является образовательный уровень работников. Ниже приводится сопоставление образовательного уровня служащих промышленности и науки и научного обслуживания (табл. 2).

Сопоставление образовательного уровня служащих промышленности и научных работников позволяет сделать вывод о том, что научный труд является более сложным, чем труд служащих в промышленности.

Сравнение показывает, что по образовательному уровню научные работники превосходят даже руководителей промышленности.

Однако основным критерием высокой сложности научного труда является необходимость проявления творчества при выполнении закрепленных за исполнителем функций. Другими словами, сложность труда зависит от степени нестандартности решаемых задач.

Сопоставление стадий цикла "исследование-производство" и управленческого труда по их показателям стандартности позволяет определить следующие относительные показатели сложности (коэффициенты сложности).

Табл. 3. Коэффициенты сложности научного и управленческого труда

Стадии цикла "исследование-производство"	Коэффициенты сложности труда
1. Фундаментальные исследования	1,0
2. Поисковые исследования	0,9
3. Прикладные исследования	0,8
4. Проектно-технологические работы	0,7
5. Управление фирмой	0,5

Сравнительный анализ коэффициентов сложности свидетельствует о безусловно более высокой творческой активности и нестандартности мышления научных работников, в особенности занятых фундаментальными исследованиями.

Таким образом, может быть сделан вывод о том, что труд научных работников не должен оплачиваться ниже, чем труд руководителей промышленности. Учитывая современное состояние экономики страны и тот факт, что, в отличие от промышленности, наука является отраслью бюджетного финансирования, то есть отраслью, которая содержится за счет отраслей материального производства, считаем целесообразным в текущем периоде повысить оплату труда научных работников до уровня оплаты труда

руководителей промышленности, ориентируясь при этом на опережающий рост заработной платы последних по мере появления соответствующих экономических предпосылок.

Перечисленные положения явились методологическими посылками при расчете повышающих коэффициентов.

Последней методологической посылкой стала междолжностная дифференциация в оплате труда, полученная экспертным методом (в ре-

зультате анкетного опроса компетентных специалистов научных учреждений), которая отражает соотношение сложности выполняемых функций по должностям. Так, экспертами было предложено выдерживать следующее соотношение в оплате труда между младшим научным сотрудником и директором научного учреждения: 1:3,7.

Объективность дифференциации, полученной экспертным путем, подтвердилась ее сопоставлением с дифференциацией, рассчитанной по методу времени подготовки (период времени в годах, в течение которого тот или иной специалист для занятия соответствующей должности получает образование, повышает квалификацию и приобретает опыт практической работы). Данные, полученные различными методами, различаются незначительно - на 2-10%.

Коэффициенты относительной сложности, полученные вышеназванными методами, значительно превышают коэффициенты сложности, предлагаемые ЕТС, в соответствии с которой оплата труда директора научного учреждения превышает оплату труда младшего научного сотрудника не более чем в 1,7раза. Это говорит о несовершенстве действующей тарификации научных работников и подтверждает необходимость их обязательной перетарификации в перспективе.

Таким образом, исходя из вышеназванных методологических посылок, на основе данных Министерства статистики и анализа по уровню оплаты труда в отраслях экономики были рассчитаны представленные выше повышающие коэффициенты (см.табл.1), которые должны обеспечить рост тарифной оплаты труда научных работников.

Как известно, для создания заинтересованности в сокращении сроков проведения исследований, повышения технического уровня разработок, получения высоких научных результатов, повышения качества и оперативности исполнения работ должна использоваться переменная часть заработной платы. Сегодня многие из структурных элементов, составляющих переменную часть заработной платы (премии, надбавки и доплаты), потеряли свое прямое назначение, превратились в постоянную составляющую заработной платы и зачастую дублируют друг друга. Увеличение же тарифа в какой-то мере позволит упорядочить и механизм надбавок, доплат и премий, дифференцирующих оплату труда в зависимости от условий труда, личных и деловых качеств, индивидуальных результатов труда работников.

В условиях переходного периода в части переменной оплаты труда научных работников для обеспечения большего соответствия между уровнем оплаты труда и сложностью решаемых задач можно рекомендовать следующее.

1. Сохранить в установленном размере надбавки за ученую степень и стаж научной работы с целью поддержания стимулов к повышению квалификации научных работников.

2. Для более дифференцированного учета в оплате труда деловых и профессиональных качеств работника - таких, как самостоятельность в решении научных и технических проблем, высокая степень творчества, новизна и оригинальность предлагаемых решений, инициативность и т. п., в условиях нерегламентированного во времени трудового процесса применять в пределах должности дифференцированные персональные надбавки к окладам в размере до 50% должностного оклада.

Механизм применения надбавок должен определяться коллективным договором. Средства на выплату надбавок должны предусматриваться в смете расходов на выполнение научно-исследовательских работ в размере до 15% к фонду заработной платы по установленным в учреждении должностным окладам.

3. Материальное поощрение (премирование) работников за конечное и своевременное выполнение работ (заказов) или их фиксированных этапов следует производить после их завершения в виде единовременного поощрения коллектива, принимавшего участие в их осуществлении.

Условия и размеры поощрительных выплат должны предусматриваться в коллективном договоре. Средства, проектируемые на выплату единовременного вознаграждения (в пределах 15-20% фонда оплаты по должностным окладам), необходимо предусматривать в смете расходов на выполнение работ.

В заключение следует отметить, что дифференциация в оплате труда научных работников, которая будет иметь место при применении повышающих коэффициентов и надбавок за стаж и степень, близка к дифференциации, полученной экспертным методом, что свидетельствует о приемлемости предлагаемого варианта. Отдельные отклонения расчетных коэффициентов от коэффициентов, полученных экспертным методом, могут быть компенсированы посредством надбавок и премий.

Табл. 2. Образовательный уровень служащих (по данным 1995 г.)

Категории работающих	Наука и научное обслуживание		Промышленность					
	Состав служащих, %	Доля работающих, имеющих образование, %	Состав служащих, %		Доля работающих, имеющих образование, %			
			высшее	среднее специальное	высшее	среднее специальное		
Служащие	100,0	77,6	14,0	8,4	100,0	46,1	41,8	12,1
В том числе:								
руководители	18,1	89,5	8,1	2,4	37,8	52,1	40,1	7,8
специалисты	75,3	79,4	14,3	6,3	57,5	45,9	45,3	8,8
другие служащие	6,2	20,2	28,5	5,3	4,7	1,8	11,8	86,4