

СПЕЦИФИКА НАУЧНОГО ТРУДА И НЕКОТОРЫЕ ВОПРОСЫ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

В. Г. ЗАВЬЯЛОВ

(Представлена научным семинаром кафедры политической экономии)

Функционирование научных исследований как процесса труда всегда осуществляется в рамках определенных экономических отношений. Эти отношения возникают в сфере науки в связи с использованием в научных исследованиях определенных предметов и средств труда, а также результатов исследований. Материальные условия проведения данных исследований, так же как и их результаты, выступают в качестве объекта собственности. При социализме они являются собственностью общества, поэтому оно распоряжается результатами труда ученого.

С другой стороны, все без исключения научные работники во всех областях науки участвуют в распределении и потреблении общественного продукта. Уже благодаря этому экономические отношения проникают в сферу научных исследований и накладывают отпечаток на отношения между людьми. Однако, как верно подмечено в экономической литературе¹⁾, экономические отношения в сфере науки и, в частности, отношения распределения отличаются целым рядом особенностей по сравнению с областью материального производства. Фактором, обусловившим наличие этих особенностей, выступает специфика самих процессов создания новой техники. Для экономических отношений в области научных исследований важное значение имеет, в первую очередь, творческий характер труда научных работников, который обуславливает его относительно невоспроизводимость, неповторимость, вероятностный характер результатов и их резкую дифференциацию как следствие

¹⁾ «Научно-технический прогресс и хозяйственная реформа», «Наука», М., 1969, стр. 239.

большого различия индивидуальных творческих данных работников, отсутствие четкого ограничения процесса труда рамками рабочего времени.

Специфика протекания трудовых процессов в сфере научных исследований отражает особую роль факторов времени и неопределенности при оценке данного вида деятельности. Она выражается в невозможности:

а) точно установить основные пропорции между затратами и ожидаемым эффектом вследствие несовпадения времени между ними;

б) достоверно определить в ряде случаев до процесса труда его конечный итог и пути реализации данного результата в общественном производстве.

Особенности экономических отношений в сфере науки определяются спецификой самих продуктов научного труда, нематериальная, невещная форма которых вызывает сложность их стоимостной оценки²⁾.

Следовательно, характер и особенности научного труда позволяют выяснить специфику экономических отношений в области научных исследований и на этой основе установить формы и методы участия научных работников в распределении совокупного общественного продукта. Совершенствование систем материального стимулирования в науке в настоящее время ведется по двум направлениям:

1. Совершенствование взаимоотношений между работником и обществом по поводу распределения материальных благ в процессе создания новой техники через систему заработной платы и через специальные государственные системы премирования.

2. Совершенствование отношений распределения между работниками и обществом через взаимоотношения коллектива с государством путем улучшения формирования и использования поощрительных фондов научной организации.

В первом случае устанавливаются прямые отношения между работником и обществом по поводу распределения материальных благ, во втором — эти отношения опосредованы научными организациями. Соответственно двум направлениям в развитии материального стимулирования практика знает и два его метода:

а) централизованный — за счет общенародных ресурсов;

б) хозрасчетный — за счет поощрительных фондов научной организации.

В свою очередь каждый из названных методов проявляется в целом ряде форм поощрений научных работников в зависимости от затрат их труда и результатов.

Исходным пунктом анализа совокупности отношений распределения в сфере науки является рассмотрение тех их сторон, которые складываются у научного работника с обществом по поводу распределения фонда индивидуального потребления и выступают в форме заработной платы. Эти отношения существенно отличаются от подобных им отношений распределения между работником и обществом, существующих в сфере материального производства³⁾.

²⁾ «Научно-технический прогресс и хозяйственная реформа», «Наука», М., 1969, стр. 239.

³⁾ См.: Н. Г. Смирнов, Б. А. Рыбин. Специфика творческого научного труда и ее отражение в системе распределения. Известия Томского политехнического института им. С. М. Кирова. Том 219, Томск, 1969.

Там производство позволяет установить прямую зависимость между вполне определенным, конкретным работником и полученными результатами. Благодаря этому распределение в состоянии отразить эту связь также прямо и непосредственно, путем предоставления данному работнику определенной доли в фонде индивидуального потребления, соответствующей его трудовому вкладу, выражением которого является полученный результат.

В сфере науки дело обстоит иначе. Вследствие так называемой асинхронности осуществления затрат и получения результатов прерывается прямая связь между трудовым вкладом отдельного работника и результатами труда, и это не может не отразиться на отношениях распределения. «В сфере науки, в условиях значительного разрыва во времени между осуществлением трудовых затрат и общественным признанием их продукции, исключительное значение приобретает задача нахождения оптимальных границ «запаздывания» оценки труда отдельного работника»⁴). Чтобы избежать чрезмерного «запаздывания», обеспечить устойчивую материальную заинтересованность работников в развитии научно-технического прогресса и не нарушать единых принципов распределения во всех отраслях хозяйства, общество вынуждено вступать в отношения с каждым отдельным научным работником, не зная заранее конечных результатов его труда, а лишь предполагая возможность их получения в будущем. Иначе говоря, та прямая связь между затратами труда и полученными результатами, отражением которой служит в системе распределения фонд вознаграждения по труду, в сфере науки обрывается, а сам научный труд оценивается прежде всего по факту осуществления затрат, при условии признания их научными.

Тем самым всякая затрата научного труда признается обществом полезной и значимой и служит основанием для участия людей науки в распределении фонда индивидуального потребления. В связи с этим возникает вопрос о количественной стороне участия научного работника в распределении фонда индивидуального потребления. Выражение ее в прямой экономической форме в сфере науки, очевидно, не представляется возможным. Если во всех других видах деятельности периодическое повторение условий воспроизводства способности работника к труду в значительной степени определяет количественную характеристику меры потребления, так как устанавливает ее низшую границу, то относительная невозпроизводимость научного труда наделяет его элементами экономической монополии и требует устранения количественной зависимости меры потребления от условий воспроизводства способностей работника к научному труду.

Сказанное не означает, что вообще отсутствует возможность определить меру потребления научным работникам и не мешает нахождению критериев, которые бы косвенным, эмпирическим путем устанавливали ее границы. По-видимому, количественная характеристика меры потребления заложена уже в самом методе оценки общественной полезности научного труда по формальному признаку.

Действительно, если общество допускает научного работника к распределению, не зная заранее конкретных результатов его тру-

⁴) «Научно-технический прогресс и хозяйственная реформа». «Наука», М., 1969, стр. 242.

да, но предполагая их появление, то это означает, что оно оценивает данный вид труда не ниже, чем любой другой. Следовательно, и мера потребления научных работников не может быть меньше, чем объем потребления работников любого другого вида деятельности, свободно воспроизводимого. При этом она должна быть достаточной для того, чтобы научный работник занимался именно этим видом деятельности, т. е. количественно объем потребления научных работников должен устанавливаться на уровне меры потребления наиболее квалифицированных видов свободно воспроизводимого труда. Казалось бы, реальное подтверждение этому найдем и в конкретной практике оплаты труда.

Действительно, заработная плата работников науки выше, чем у промышленно-производственного персонала. Однако, во-первых, зарплата научных работников, установленная на уровне или выше зарплат работников свободно воспроизводимого вида деятельности, есть лишь низшая граница их меры потребления. Во-вторых, разрыв в оплате труда в сфере науки и в сфере промышленности весьма незначителен в настоящее время. К тому же он постоянно сокращается. Так, за 19 лет (1950—1969 гг.) он уменьшается с 24,5 % до 3,8 %. Зарплата работников промышленности составила в 1969 г. 96,3% зарплат работников науки и научного обслуживания. При этом темпы роста среднемесячной заработной платы промышленно-производственного персонала значительно превосходят темпы роста зарплат работников сферы науки. В 1950—1969 гг. они составляли у первых 4,2 %, в то время как у вторых равнялись лишь 2,2 %.

При сохранении данных темпов роста уже в ближайшее время заработная плата работников промышленности не только достигнет уровня зарплат в сфере науки и научного обслуживания, но и превзойдет его. К сожалению, отсутствие статистических данных в материалах ЦСУ о средней зарплате отдельных категорий работников сферы науки делает невозможным сравнение их с различными категориями промышленно-производственного персонала. Поэтому приходится ограничить анализ данными о персонале сфер науки и промышленности в целом.

Но и эти данные позволяют утверждать, что при установлении количественной характеристики меры потребления научных работников общество фактически приравнивает ее к объему потребления работников сферы материального производства. Используя эту меру потребления в качестве объективной базы отсчета, оно отклоняет в дальнейшем оплату труда работников науки в ту или другую сторону в зависимости от времени, места и вида научной деятельности. Следовательно, в сфере науки основанием для участия работника в распределении фонда индивидуального потребления служит признание со стороны общества его труда в качестве научного. Но в таком случае возникает вопрос о том, по каким признакам считать труд научным и допускать работника к участию в распределении. Н. Г. Смирнов и Б. А. Рыбин считают такими признаками наличие у работника высшего образования и его деятельность в рамках научной организации⁵⁾.

При таком подходе приравнивание объема потребления научных работников к мере потребления промышленно-производственного персонала возражений не вызывает. На самом

⁵⁾ См.: Указ, статья, стр. 45.

деле, такое приравнение противоречит характеру и содержанию научного труда. Если считать научный труд творческим, обладающим особой сложностью, требующим повышенных затрат со стороны работника, то следует признать, что и мера его участия в распределении должна существенно превосходить объем потребления большинства видов свободно воспроизводимой деятельности.

На практике это имеет место лишь у той части научных работников, которая обладает ученой степенью. Следовательно, именно ученая степень должна служить в качестве основания для признания труда научным со стороны общества и установления работнику меры потребления, соответствующей характеру и содержанию выполняемой им деятельности.

Данный признак по-прежнему остается формальным, поскольку присуждение работнику ученой степени еще не гарантирует обществу получение от него в дальнейшем научной продукции. Но он уменьшает риск неоправданных затрат в оплате труда со стороны общества, так как допускает к распределению работников, способных заниматься именно научным трудом и получать действительно научные результаты.

Таким образом, в сфере науки труд выступает в качестве основания для участия работника в распределении, но не является мерой при установлении его доли в фонде индивидуального потребления. Эта мера устанавливается эмпирически, путем сравнения с деятельностью в материальном производстве. Отсюда вытекает важный вывод для организации заработной платы научных работников в НИИ и КБ. Прежде всего, определение количества и качества научного труда, лежащих в основе заработной платы, совершается с помощью особого метода, путем сравнения с областью материального производства.

Количество труда выражается через рабочее время, которое затрачивается на выполнение той или иной научной темы, изготовление рабочих чертежей, выполнение макета и т. д. Трудность при установлении количества труда научных работников состоит в том, что в большинстве случаев отсутствуют научно обоснованные нормативы трудоемкости на выполнение научно-исследовательских работ. Одной из главных причин подобного положения являются принципиальные отличия в самом характере научно-исследовательских работ по сравнению с работами, связанными с непосредственным изготовлением той или иной продукции, что и мешает применению нормирования в сфере исследований. Научно-исследовательские работы редко состоят из полностью повторяющихся операций, так как связаны с разработкой теории вопроса, проведением лабораторных и экспериментальных исследований, содержат элементы риска и неопределенности и т. д., то есть характеризуются творческим содержанием.

Именно поэтому методы нормирования труда должны существенно отличаться от общепринятых. К сожалению, действующие ведомственные инструкции по планированию и учету работ в НИИ и КБ вообще не содержат указаний о способах и методах оценки трудоемкости. Это приводит к разнобою в определении способов измерения затрат труда различными НИИ и КБ. В настоящее время подавляющее большинство их определяют трудоемкость экспертным путем.

Теоретической основой этого метода служит то, что трудоемкость исследования есть функция от длительности ее проведения и количества участников работы. Отсюда понятно стремление при

экспертной оценке трудоемкости определить прежде всего количество участников при заранее известных сроках выполнения работ. В большинстве случаев численность участников устанавливается, исходя из опыта проведения подобных работ. При этом, как правило, необходимое количество участников принимается равным фактической численности работников отделов и лабораторий НИИ. Распределение же суммарной трудоемкости по этапам и видам работ производится руководителем работ по согласованию с начальниками подразделений НИИ, участвующих в данных разработках. Подобная практика нормирования труда в НИИ мало способствует установлению правильного соотношения в оплате труда в соответствии с затратами и не создает условий для применения рациональных форм оплаты труда в НИИ.

Еще сложнее дело обстоит с определением качества научного труда. Оно включает в себя два аспекта — качественные различия труда работников разных профессий и качественные различия труда в границах одной профессии. Первый из них требует значительной дифференциации ставок заработной платы научных работников различных профессий. Однако осуществление этого мероприятия противоречит формальному признанию научного труда как основания для участия научного работника в фонде распределения по труду. Действительно, если общество допускает научного работника участвовать в распределении лишь по формальному признаку, то нет оснований для существенной дифференциации и в ставках их основной заработной платы. Отсутствие учета конкретных результатов деятельности лишает общество возможности оценивать тот или иной вид научного труда как более значимый на строго определенную величину и заставляет фиксировать его оплату по твердо установленной объективной базе. В качестве такой объективной базы при определении минимальной ставки заработной платы научным работникам используется квалификация (уровень образования) и стаж работы. Ни то, ни другое не позволяет осуществить дифференциацию оплаты по профессиям. Подобная дифференциация производится лишь в зависимости от народнохозяйственной значимости той области науки, в которой трудится данный работник. В свою очередь, значимость тех или иных научных профессий устанавливается главным образом по субъективным соображениям, что не может положительно сказаться на дифференциации заработной платы² в различных областях науки.

Второй аспект — качественная дифференциация научного труда в пределах каждого данного его вида, каждой данной профессии — учитывается через надбавки к заработной плате за стаж работы по данной профессии или в данной отрасли труда. Своеобразной квалификационной надбавкой к должностному окладу выступает надбавка за ученую степень, позволяющая дифференцировать оплату труда ученых на две группы — кандидаты и доктора наук — и создать долгосрочный стимул в повышении уровня подготовки научных кадров. Однако через надбавки за стаж работы и за ученую степень нельзя с достаточной точностью дифференцировать ставки заработной платы научных работников по качеству их труда. Общеизвестно, что работники, имеющие одинаковый уровень образования и равный стаж работы по специальности, могут значительно различаться по своей действительной квалификации и иметь далеко не одинаковый результат в труде.

Следовательно, ни качественные различия научного труда в рамках различных научных профессий, ни качественные разли-

чия внутри каждой данной профессии в настоящее время в той мере, в какой они учитываются, не позволяют осуществить необходимую дифференциацию в оплате труда ученых. Значение же ее в сфере науки исключительно велико. Установлено, что официально регламентированные факторы, вызывающие рост заработной платы (стаж, ученая степень), имеют сравнительно небольшой удельный вес. Так, на долю повышения стажа научных работников приходится 5—10% общей суммы дополнительных выплат, а на долю ученой степени— 10—25%. Зато 70% общей суммы прироста заработной платы падает на должностной рост работника⁶⁾. Это означает, что основным средством материального стимулирования научных работников является их продвижение по должности. На практике в ряде случаев это приводит к нежелательным явлениям. Например, не имея возможности дополнительно стимулировать высококвалифицированного научного работника, успешно ведущего научные исследования при данном должностном окладе, его переводят в более высокооплачиваемую категорию руководящего персонала. При этом часто теряют ценного исследователя, поскольку теперь он должен выполнять новые организаторские функции, и нарушают целенаправленность материальной заинтересованности, так как происходит подмена объекта материального стимулирования. Незначительные диапазоны (разрывы) в окладах по отдельным категориям работников в научно-исследовательских организациях не позволяют существенно дифференцировать ставки их основной заработной платы, особенно для лиц, не имеющих ученой степени, и создать тем самым действительные перспективные материальные стимулы в самой системе должностных окладов. В настоящее время в научно-исследовательских организациях действует трехступенчатая система должностных окладов. По каждой отдельной категории коэффициент разрыва (отношение высшего оклада к низшему) составляет 1,25. А общий коэффициент разрыва (отношение высшего оклада высшей категории к низшему окладу низшей категории) по основным категориям работников (без надбавки за ученую степень) колеблется от 1,8 до 2,1. В экономической литературе давно предлагалось повысить коэффициент разрыва и увеличить число окладов по отдельным категориям, что приведет к повышению общего коэффициента разрыва. Но такое повышение должно быть научно обоснованным. По-видимому, основанием для увеличения вилки должностного оклада и числа их должна служить более тесная увязка заработной платы научного работника с результатами его труда. Та прямая связь, которая существует между затратами труда научного работника и его результатами, должна получить более полное и точное отражение в его должностном окладе. С этой целью решением Госкомитета СМ СССР по вопросам труда и заработной платы от 13 августа 1968 г. Московский научно-исследовательский физико-химический институт им. Л. Я. Карпова (ВНИФХИ) был переведен в порядке опыта с IV квартала 1968 г. на новую систему оплаты труда научных сотрудников.

Директору института было предоставлено право:

- 1) устанавливать сроком на 2 года по представлению квалификационной комиссии научным и инженерно-техническим работникам гарантированные минимальные оклады в размере 70—80 % от действующих должностных окладов;

⁶⁾ «Экономика и организация научно-исследовательских работ». ЛДНТП, Л., 1966, стр. 50.

2) устанавливать надбавки к гарантированным минимальным должностным окладам работников, в зависимости от эффективности их труда, с тем чтобы эти оклады вместе с надбавками не превышали размеров, предусмотренных в положении;

3) устанавливать сроком на 1—2 года надбавки к заработной плате высококвалифицированным рабочим в пределах 30 % от заработка, а также отдельным служащим и работникам научно-вспомогательного персонала до 30 % должностного оклада.

На время проведения опыта выделяемый институту фонд заработной платы делился на две части: гарантированный фонд заработной платы и фонд материального поощрения.

Гарантированный фонд зарплаты состоит из гарантированных окладов работников, занимающих научные и инженерно-технические должности, и окладов остальных работников.

Фонд материального поощрения определяется как разница между фондом заработной платы и фондом гарантированной заработной платы и включает в себя также суммы, выделяемые институту по действующим положениям о премировании работников.

Следует отметить, что ежегодные ассигнования института из госбюджета на научно-исследовательские работы (в том числе и фонд заработной платы) сохраняются на уровне, утвержденном в 1968 г., и в случае неиспользования их в течение отчетного года не изымаются в доход госбюджета, а остаются в распоряжении института при условии выполнения плана.

С момента перехода ВНИФХИ им. Л. Я. Карпова на новую систему оплаты труда научных работников прошло 3 года, и сейчас можно подвести некоторые итоги и сделать определенные выводы⁷⁾. Прежде всего при новом порядке оплаты по-прежнему учитывается наличие у сотрудника ученой степени и стаж его работы. Этими критериями определяется его гарантированный минимальный оклад. Но теперь они не единственные признаки для определения размеров оклада. Величина надбавки устанавливается в зависимости от эффективности труда работника. Например, в институте первой категории оклад старшего научного сотрудника с ученой степенью кандидата наук при стаже научно-педагогической работы до 5 лет составляет 250 руб., от 5 до 10 лет — 280 руб., свыше 10 лет — 300 рублей. При этом эффективность его труда могла быть различной, а оплата труда оставалась неизменной. Теперь в ВНИФХИ им. Л. Я. Карпова старшему научному сотруднику со степенью кандидата наук установлен гарантированный оклад в 225 рублей. При условии его максимально эффективной работы он может быть повышен до 375 рублей.

И так для работников каждой категории. Особенно важное значение надбавка за эффективность имеет для сотрудников, не обладающих ученой степенью. Так, по действующей схеме должностных окладов младший научный сотрудник без степени может получать не более 127,5 руб. в месяц. В ВНИФХИ при очень хорошей работе он может теперь получить зарплату до 200 руб. в месяц, т. е. такой оклад, который прежде получал младший научный сотрудник со степенью кандидата наук и стажем работы не менее 10 лет.

Но для установления такого оклада требуется проделать весьма сложную и кропотливую работу по определению эффективности

⁷⁾ См.: «Новое в оплате труда ученых». «Правда», 25 марта, 1969 г. № 84; Я. Колотыркин. Материальная заинтересованность и ответственность ученого. «Социалистический труд», 1969, № 11.

труда научного работника. Она не вызывала бы особых трудностей при наличии меры труда или возможности количественной оценки результатов научной деятельности. Однако, как отмечалось выше, подобные методы оценки труда в сфере науки или вовсе невозможны или весьма затруднены. В связи с этим оценка эффективности труда работников ВНИФХИ проводилась экспертным путем и возлагалась на созданные в институте центральную и три секционные квалификационные комиссии. В их состав были включены наиболее авторитетные ученые, представляющие все основные направления научной деятельности института, а также представители общественных организаций. Кроме того, предварительно был разработан для каждой категории сотрудников перечень сведений, которые должны рассматриваться при оценке труда работника, учитывающий ее специфику и уровень предъявляемых требований.

Для того, чтобы избежать случайностей, оценка эффективности труда давалась за 5 лет и была трехступенчатой. На первом этапе заведующий лабораторией оценивал результаты труда своих работников и давал рекомендацию относительно изменения их заработной платы. На втором — секционная комиссия определяла эффективность труда работника по десятибалльной шкале. На третьем — центральная комиссия проверяла правильность принятых решений и корректировала коэффициенты в соответствии с общеинститутским уровнем. Все решения принимались без присутствия аттестуемых работников, но за ними оставалось право обжаловать их перед директором института и требовать повторного рассмотрения вопроса в своем присутствии.

Новая система должностных окладов с надбавками установлена на два года, после чего будет вновь проводится переаттестация научных работников.

Главное достоинство новой системы заключается в том, что она значительно лучше, чем прежде, увязывает оплату труда с его результатами и тем самым служит мощным стимулом в повышении эффективности научного труда. Об этом свидетельствуют факты. Так, за первые 6 месяцев 1969 г. научные работники и инженеры ВНИФХИ сделали изобретений в полтора раза больше, чем за любой год из предшествующих лет, когда действовала старая система оплаты труда. На 25% возросло количество статей, направленных сотрудниками института в печать⁸⁾.

Новая система оплаты труда позволила глубже дифференцировать оклады научных и инженерно-технических работников, что обеспечивает перспективные интересы отдельных работников в развитии научно-технического прогресса, поскольку заработная плата всех без исключения категорий выступает как стимул длительного действия, как стабильная форма обеспечения материальной заинтересованности. Более глубокая дифференциация оплаты есть следствие экономически обоснованного повышения коэффициентов разрыва между окладами различных категорий работников, так как основанием для такого повышения служит результативность труда работников.

Особенно важно такое увеличение для работников, занимающих должности младшего научного сотрудника и инженера, так как это наиболее распространенные в НИИ категории сотрудников. К тому же большинство работников этих категорий, как правило,

⁸⁾ Я. Колотыркин. Материальная заинтересованность и ответственность ученого. «Социалистический труд», 1969, № 11, стр. 22.

не имеют ученой степени, и, следовательно, дифференциация в оплате их труда осуществляется лишь за счет вилки должностного оклада. Сравнительно малый коэффициент разрыва в окладах старших научных сотрудников (по действующей схеме должностных окладов 1,5, в ВНИФХИ — 1,8). Это объясняется тем, что большинство работников, занимающих данные должности, имеют ученые степени кандидата или доктора наук, поэтому более глубокая дифференциация оплаты касалась, главным образом, лиц со степенями. (Для старших научных сотрудников кандидатов наук коэффициент разрыва составляет 1,9, а для докторов наук — 2). Новым в проводимом в ВНИФХИ эксперименте является установление вилки должностного оклада для руководящего персонала института: начальников отделов, заведующих лабораториями, руководителей групп. Подобную меру следует признать целесообразной, так как, во-первых, названные категории лиц могут непосредственно участвовать в научных исследованиях и оказывать такое же влияние на их результаты, как и все другие научные сотрудники, и, во-вторых, проводимые ими организационно-технические мероприятия во многом определяют успех исследования, его результаты. Данные обстоятельства заставляют не только дифференцировать оплату труда руководящего персонала, но и дифференцировать ее значительно глубже, чем у рядовых научных сотрудников, поскольку их воздействие на процесс научного труда и его результаты больше. В целом повышение коэффициента разрыва в окладах по каждой отдельной категории способствовало существенному повышению и общего коэффициента разрыва, который в ВНИФХИ им. Л. Я. Карпова колеблется не от 1,6 до 2,1, как в большинстве НИИ, применяющих старую схему должностных окладов, а от 2,25 до 3,6.

Вместе с тем применение новой системы оплаты труда выявило и некоторые присущие ей недостатки. Прежде всего, все изменения в оплате труда не должны были выходить за пределы установленного институту фонда заработной платы. В случае возникновения необходимости повысить заработную плату большинству работников института средств на эти цели могло просто не хватить. «Дирекция института рисковала, поскольку оценки, предложенные комиссией, могли бы быть такими, что при неизменной численности сотрудников — для повышения окладов вообще не хватило бы средств из фонда зарплаты (в этом случае поправки пришлось бы вносить директору института в соответствии с предоставленным ему правом)»⁹).

Возникновение подобной ситуации свело бы к минимуму стимулирующие воздействия новой системы оплаты труда научных сотрудников, и тогда ее введение утратило бы всякий смысл. Следовательно, в настоящее время переход к новой системе оплаты труда означает лишь перераспределение заработной платы научных сотрудников без изменения общей величины их фонда заработной платы. Но такое перераспределение должно быть экономически обоснованным. Если в качестве критерия для изменения должностных окладов используется эффективность труда научных работников, то оценка этой эффективности должна иметь тщательно отработанные объективные параметры. Однако именно в этом вопросе и встречаются наибольшие трудности. Отсутствие четко выра-

⁹ Я. Колотыркин. Материальная заинтересованность и ответственность ученого. «Социалистический труд», 1969, № 11, стр. 20.

женных количественных характеристик для измерения эффективности научного труда заставляет пользоваться методом экспертных оценок. Стремление избежать субъективизма при таком методе заставило руководство ВНИФХИ проводить оценку в 3 этапа и затратить на эту работу полтора месяца. Очевидно, в дальнейшем подобная практика нуждается в значительном упрощении.

Представляется целесообразной разработка типовых методик по группам научно-исследовательских организаций как академических, так и отраслевых в зависимости от специфики их деятельности, которая указывала бы, по каким показателям надо учитывать деятельность разных категорий сотрудников. На основе типовых методик можно будет организационно упростить и всю систему оценок внутри института.

Однако упрощение механизма оценки эффективности научного труда позволяет лучше перераспределить фонд зарплаты научных работников, но не решает и не может решить вопрос об источниках роста фонда зарплаты при возникновении необходимости в ее увеличении у большинства работников. А такая необходимость рано или поздно обязательно возникнет, если учесть, что заработная плата становится эффективным средством обеспечения перспективной материальной заинтересованности. В ВНИФХИ им. Л. Я. Карпова эту проблему пытаются решить путем включения в фонд заработной платы фонда материального поощрения, т. е. сумм, выделяемых институту для премирования работников. Благодаря этому появилась возможность увеличить фонд зарплаты за счет части предоставленных институту премиальных фондов. Одновременно возникла необходимость в изменении действующего положения о премиях. По новому положению премирование научных работников в основном производится один раз в год в январе по итогам работы за прошедший год.

Правда, в положении указывается, что премирование может осуществляться и в течение года за отдельные достижения в труде. Для этих целей в распоряжение руководителей подразделений выделяется в начале года сумма в размере 40 % общего годового премиального фонда (пропорционально фонду зарплаты каждого подразделения). Уже отсюда видно, что сумма эта не настолько значительна, чтобы обеспечить действенное текущее премирование. Остальные 60% средств должны распределяться по итогам работы за год. По существу, такое премирование выполняет функции заработной платы. Выделение части зарплаты в особый фонд премирования по итогам работы за год лишь способствует лучшей организации основной заработной платы научных работников. Недаром эту премию называют «тринадцатой зарплатой». Поэтому есть все основания для перераспределения средств между основной заработной платой и фондом премирования по итогам работы за год. При необходимости увеличение первой может осуществляться за счет использования средств, выделяемых на премирование по итогам работы за год.

Но в таком случае происходит подмена различных форм материального стимулирования только одной формой — заработной платой, что отражает лишь одну сторону отношений распределения между работником и обществом. Другая сторона этих отношений, проявляющаяся через фонды материального поощрения научной организации, находит весьма слабое отражение в действующей в ВНИФХИ практике материального стимулирования. Между тем,

ограничить материальную заинтересованность научных работников только совершенствованием заработной платы нельзя. Известно, что важное значение имеет стимулирование усилий работника для выполнения определенных задач, которые требуют повышенных затрат труда, не компенсируемых за счет заработной платы. Обеспечивается такое стимулирование с помощью премий. Следовательно, усиление материальной заинтересованности научных работников предполагает совершенствование и заработной платы, и премиальных систем одновременно.