



ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ТЕОРИЯ / ECONOMIC THEORY

Редактор рубрики Г. Т. Гафурова / Rubric editor G. T. Gafurova

Научная статья

DOI: <http://dx.doi.org/10.21202/2782-2923.2022.3.465-482>

УДК 331.2-057.3:332.1(470+571)

JEL: E24, J31, J33, J38, I23

М. А. ГОЛОВЧИН¹

¹ Вологодский научный центр РАН, г. Вологда, Россия

ВОЗМОЖНОСТИ ОПЕРЕЖАЮЩЕГО ФОРМИРОВАНИЯ ДОСТОЙНОЙ ОПЛАТЫ ТРУДА УЧЕНЫХ В РОССИЙСКИХ РЕГИОНАХ

Головчин Максим Александрович, кандидат экономических наук, старший научный сотрудник, заведующий отделом исследования влияния интеграционных процессов в науке и образовании на территориальное развитие, Вологодский научный центр Российской академии наук

E-mail: mag82@mail.ru

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7813-5170>

Web of Science Researcher ID: <https://publons.com/researcher/2348940/maxim-a-golovchin/>

eLIBRARY ID: SPIN-код 7613-5995

Аннотация

Цель: оценка сформированности условий для достойной оплаты труда научных сотрудников в российских регионах. В настоящее время эта задача предполагает либо опережение целевых показателей, предложенных государством в рамках реализации социальной политики, либо отставание от них.

Методы: в исследовании использована методика вычисления модифицированного коэффициента опережения, которая определяет темпы роста оплаты труда работников в сравнении с темпами роста целевого показателя в регионах. В модифицированной методике также предусмотрен учет влияния на заработную плату в науке горизонтальной неравномерности, которая приводит в действие «ловушку средних значений». Благодаря этой ловушке измерения эффективности государственных решений в исследуемой сфере не поддаются четкой категоризации. Коэффициент предполагает учет темпов роста заработной платы работников в научной сфере, темпов роста целевого индикатора и веса региона (который в свою очередь отражает формирование на территории субъекта РФ условий для достойной оплаты труда всех без исключения работников).

Результаты: на основе расчетов по данным Росстата за 2021 г. были выделены только один регион с опережением темпов роста заработной платы ученых (Ленинградская область). В оставшихся 79 объектах наблюдения темпы роста оплаты труда в науке отличаются отставанием от темпов роста целевого показателя (т. е. в них не использованы все возможности для формирования достойных зарплат научных сотрудников). Достижение целевого показателя (200 % от средней оплаты труда наемных работников в регионе) на этих территориях происходит за счет роста зарплат ограниченной части персонала.

© Головчин М. А., 2022

© Golovchin M. A., 2022



Научная новизна: в ходе исследования определен алгоритм мониторинга опережающего роста заработной платы ученых в регионах, а также определены принципы государственной политики (как комплекса фундаментальных и институциональных решений), которые будут способствовать формированию достойной оплаты труда в российской науке.

Практическая значимость: основные положения и выводы статьи могут быть использованы в рамках формирования системы государственного мониторинга оплаты труда в бюджетных отраслях, а также при доработке национального проекта «Наука».

Ключевые слова: экономическая теория, наука, достойная оплата труда, ловушка среднего значения, целевой показатель, коэффициент опережения

Статья находится в открытом доступе в соответствии с Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>), предусматривающем некоммерческое использование, распространение и воспроизводство на любом носителе при условии упоминания оригинала статьи.

Как цитировать статью: Головчин М. А. Возможности опережающего формирования достойной оплаты труда ученых в российских регионах // Russian Journal of Economics and Law. 2022. Т. 16, № 3. С. 465–482. DOI: <http://dx.doi.org/10.21202/2782-2923.2022.3.465-482>

The scientific article

M. A. GOLOVCHIN¹

¹ Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences, Vologda, Russia

OPPORTUNITIES FOR THE PREEMPTIVE FORMATION OF DECENT LABOR REMUNERATION FOR RESEARCHERS IN THE RUSSIAN REGIONS

Maksim A. Golovchin, PhD (Economics), Senior Researcher, Head of the Department for Research of the influence of integrative processes in science and education on territorial development, Vologda Research Center of the Russian Academy of Sciences

E-mail: mag82@mail.ru

ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-7813-5170>

Web of Science Researcher ID: <https://publons.com/researcher/2348940/maxim-a-golovchin/>
eLIBRARY ID: SPIN-code 7613-5995

Abstract

Objective: to assess the level of formation of conditions for decent remuneration of researchers in the Russian regions. Currently, this sphere faces either being ahead of the targets proposed by the state as part of the social policy implementation, or lagging behind them.

Methods: the study uses a methodology of calculating the modified advance coefficient, which determines the growth rate of employees' wages in comparison with the growth rate of the target indicator in the regions. The modified methodology also provides for accounting for the impact of horizontal unevenness on wages in science, which triggers the "middle income trap". Due to this trap, measurements of the effectiveness of public policy in the studied area are not amenable to clear categorization. The coefficient implies taking into account the growth rate of wages of researchers, the growth rate of the target indicator and the weight of the region (which in turn reflects the formation of conditions for decent wages for all employees in the Russian Federation subject).

Results: according to calculations based on Rosstat data for 2021, only one region showed an advanced growth rate of researchers' salaries (Leningradskaya oblast). In the remaining 79 Russian Federation subjects, the growth rate of wages in science is lagging behind the growth rate of the target indicator (i.e., they have not used all the opportunities for the formation of decent earnings of researchers). The achievement of the target indicator (200% of the average wage of employees in the region) in these territories is due to the growth of salaries of a limited part of the staff.



Scientific novelty: the study determined an algorithm for monitoring the advanced wage growth of researchers in the Russian regions and the principles of public policy (as a set of fundamental and institutional solutions) that will contribute to the formation of decent wages in Russian science.

Practical significance: the main provisions and conclusions of the article can be used to form a system of state monitoring of wages in budgetary sectors, as well as to improve the “Science” national project.

Keywords: Economic theory, Science, Decent remuneration of labor, Middle income trap, Target indicator, Coefficient of advance

The article is in Open Access in compliance with Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>), stipulating non-commercial use, distribution and reproduction on any media, on condition of mentioning the article original.

For citation: Golovchin, M. A. (2022). Opportunities for the preemptive formation of decent labor remuneration for researchers in the Russian regions. *Russian Journal of Economics and Law*, 16 (3), 465–482 (in Russ.). DOI: <http://dx.doi.org/10.21202/2782-2923.2022.3.465-482>

Введение

В современном мире состояние национальной экономики напрямую коррелирует с состоянием научной сферы [1], поскольку, как показывает зарубежный опыт, наука в своих недрах формирует технологические преимущества, определяя в длительном периоде конкурентоспособность страны [2]. А перспективы науки не в последнюю очередь зависят от благосостояния работников этой сферы, их возможностей получать достойную оплату за свой труд, что было на эмпирических данных доказано рядом исследователей (А. Конти, К. Л. Холл, Дж. Г. Тавейра и др.) [3–5].

В отечественной истории формирование достойной оплаты труда в науке происходило неравномерно. В 80–90-е гг. XX в. должностные оклады научных сотрудников были приведены к достаточно высоким на тот момент размерам оплаты труда специалистов в производственной сфере. Это длительное время позволяло СССР занимать передовые позиции в мире в научных исследованиях и разработках [6. С. 865–880]. Например, должностной оклад главного научного сотрудника был приравнен к окладу главного инженера предприятия, а оклад старшего научного сотрудника – к окладу главного специалиста [6. С. 865–880].

После распада Советского Союза вопрос повышения оплаты труда в научной сфере вставал не раз. В 90-е гг. прошлого века зарплата ученых повсеместно была значительно ниже средних показателей по экономике [6. С. 865–880]. К началу 2013 г., по данным Росстата, заработная плата научных сотрудников в среднем по стране составляла 139 % от среднего размера оплаты труда по полному кругу организаций. При этом наблюдалась резкая дифференциация этого показателя по отдельным регионам. В крупных академических центрах (Санкт-Петербург, Мурманская, Нижегородская области, Республика Татарстан и т. д.) зарплата ученых была выше, чем других категорий работников, а на периферии в отдельных случаях могла быть крайне низкой и неконкурентоспособной: в Чукотском автономном округе она составляла 56 % от средней оплаты труда по полному кругу организаций экономики, в Брянской области – 74 %, в Республике Хакасия – 79 %, в Тюменской и Липецкой областях – 84 %, в Тамбовской области – 87 % [7] и т. д.

Подобная ситуация с оплатой труда повлекла кадровые сдвиги в российской науке. В период 2000–2013 гг. численность персонала, занятого исследованиями и разработками, в стране сократилась в 1,2 раза (с 887,7 тыс. до 726,3 тыс. чел.). При этом в возрастной структуре исследователей за все это время пока не проявлялся перекоп в сторону старших возрастов [7].

7 мая 2012 г. Президентом Российской Федерации был подписан Указ «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» (далее – Указ № 597), который, помимо прочего, ставит перед Правительством РФ задачу к 2018 г. довести среднюю заработную плату научных сотрудников до 200 % от средней заработной платы наемных работников в каждом российском регионе [8]. По существу, Указ еще



до национальных проектов вводил четкий целевой показатель для стратегического планирования развития научной сферы и ее кадрового потенциала. Задача Указа, таким образом, состояла в создании условий для роста оплаты труда в научной сфере, опережающего целевой показатель (опережающее формирование), что было необходимо для преодоления тренда на снижение кадрового потенциала научных организаций [6. С. 865–880]. Кроме того, Указ был направлен на то, чтобы «научные структуры уменьшили издержки, увеличили эффективность управления (сократив управленческий аппарат), разработали систему мотивации сотрудников, повысили приток грантовых средств, наладили связь с производством для решения прикладных и опытно-конструкторских задач» [9].

В ходе выполнения Указа № 597 ситуация с оплатой труда научных сотрудников, действительно, изменилась к лучшему. С 2000 по 2020 г. объем государственного финансирования науки увеличился в 13 раз (с 76,7 до 1 028,2 млрд руб.) [10]. В кадровой структуре научных организаций стали проявляться признаки устойчивости (преобладание научных сотрудников над ненаучными, рост персонала, занятого разработками и опытно-конструкторскими работами и т. д.) [11]. С 2006 г. научным сотрудникам с учеными степенями начали выплачивать ежемесячную доплату [6. С. 865–880]. В отчетном для выполнения Указа 2018 г. в 67 регионах России заработная плата в науке, действительно, установилась на уровне 200 % и выше. Однако в 11 регионах (среди которых республики Саха, Адыгея, Хакасия, Чечня, Ингушетия, Смоленская, Магаданская, Тульская области и Камчатский край) целевой показатель Указа так и не был достигнут [7].

В 2020 г., когда уровень финансовых вливаний в науку стал меньше, число регионов, которые не смогли достичь целевого показателя Указа, уже возросло в четыре раза (до 44 регионов). В 2021 г. (в Год науки и технологий в России) в этот список вошли 43 российских региона, в том числе благополучные академические центры – Москва, Санкт-Петербург, Новосибирская, Мурманская области [7] и т. д. На этом фоне в общественных и экспертных кругах все чаще стали появляться мнения о невыполнении задач «майских указов» в отношении российской науки [12–14]. Свою лепту в эти оценки вносил тот факт, что негативные тренды все больше стали воздействовать на возрастную структуру исследователей: в 2010 г. численность молодежи до 29 лет в этой структуре составляла 19 %, а в 2019 г. – 16,3 % [7]. По численности исследователей в эквиваленте общей занятости Россия в 2016 г. занимала 4-е место в мире (после Китая, США и Японии), а в 2020 г. – уже 6-е место [15]. В результате доля России на мировом рынке наукоемкой продукции снизилась до недопустимо низких значений [16. С. 143–174].

В погоне за выполнением целевых показателей оплата труда ученых в России со временем все больше приобретает черты системной (институциональной) ловушки, которую символически можно назвать «ловушкой среднего значения» (по выражению Н. Г. Типенко) [17]. Данная ловушка действует в условиях горизонтального неравенства оплаты труда в науке. Е. А. Володарская и В. В. Киселева считают, что этот тип неравенства «проявляется в разрыве между группами одной квалификации, работающими в разных ведомствах, занятых разными видами научной деятельности, проживающих в разных регионах» [18. С. 159]. Это явление порождается самой системой оплаты труда в науке, когда за одну работу ученым на вполне законных основаниях могут выплачивать разную зарплату. Заработная плата научного сотрудника складывается из двух частей: оклада и рейтинговых стимулирующих выплат. Последние формируются из внебюджетных источников и средств государственного задания (на выполнение работ по «Программе фундаментальных научных исследований в Российской Федерации на долгосрочный период (2021–2030 годы)»). Соотношение этих частей в составе стимулирующих выплат отдельного сотрудника может быть неодинаковым, что порождает вполне определенные финансовые расхождения [19].

Таким образом, горизонтальное неравенство связано не с результативностью труда исследователей, участием ученых в конкурсах или значительным потенциалом внедрения и коммерциализации результатов исследовательской деятельности, а с изначальными институциональными условиями в науке. К ним, прежде всего, относятся конкурсный характер финансирования и монопольное положение отдельных ученых и научных коллективов, в пользу которых происходит распределение большей части фонда оплаты труда (далее – ФОТ). В результате этого неравенства в научных организациях формируется относительно малочисленная



группа высокооплачиваемых специалистов, обладающих конкурентными преимуществами (организационный капитал; высокое положение и статус в научном коллективе; личные связи и контакты, необходимые для привлечения грантовых средств), тогда как большая часть не получает должных заработков. В рамках такой системы распределения благ лишь незначительная доля средств попадет в «реально работающие группы» [20].

В подобной системе нет ничего предосудительного – большие доходы получают более активные и конкурентоспособные работники. «Такая система заставляет ученых работать изо всех сил, чтобы иметь достойный уровень жизни; те, кто не умеет работать на таком уровне, довольствуются малым» [9]. Однако в этих условиях вряд ли можно говорить о повышении зарплат всех ученых до 200 % от средней по региону. Речь идет о том, что в ходе достижения целевого показателя Указа № 597 происходит усреднение очень маленьких и очень больших зарплат. В результате получается средний размер оплаты труда, который на деле практически никто не получает. Так, по данным Росстата, в 2021 г. в Вологодской области в сфере науки ежемесячную зарплату в размере от 75 до 100 тыс. руб. получали 10 % специалистов¹. Большая часть (77 %) получала меньше этого уровня; 13 % – больше. Таким образом, на примере Вологодской области заметно, что целевой показатель Указа № 597 характеризует положение весьма незначительной категории работников.

При этом в разные исторические периоды та или иная часть научных сотрудников получала за свой труд минимальный размер оплаты труда (далее – МРОТ) или даже ниже него. В 2021 г., несмотря на рост заработной платы в науке, регионов, в которых часть ученых работает за минимальный размер оплаты труда и ниже, стало заметно больше. В семи регионах (республики Карачаево-Черкессия, Северная Осетия, Ингушетия, Дагестан, Псковская, Рязанская, Астраханская области) этот показатель превысил 30 % от всех работников научных организаций².

Ученые склоняются к тому, что в целом аналогичное горизонтальное неравенство характерно не только исключительно для науки, но и для ряда других сфер (например, образования) [21. С. 15–30]. Систему оплаты труда в науке, порождаемую этим неравенством, профессор МГУ С. Черняховский называет «лицемерной» [14]. Таким образом, зачастую в условиях горизонтального неравенства зарплат достижение среднего уровня является ловушкой, поскольку не свидетельствует о создании благоприятных условий для формирования доходов конкретной профессиональной группы, а является статистическим ухищрением, приводит к росту нормы выработки [14] и сильной разобщенности в научной среде [19]. По словам А. Оганова и Д. Штарева, система оплаты труда, сопряженная с вертикальным неравенством в науке, годится исключительно как временная мера, поскольку обладает неопределенностью [9]. Эта неопределенность проявляется в действии двух факторов: 1) даже опытные и авторитетные ученые не смогут гарантировать постоянный успех в грантовых конкурсах (тем более в условиях оптимизации научных фондов); 2) в нынешней системе приходится тратить большую часть грантовых средств на оплату труда сотрудников, а не на закупку и модернизацию оборудования, что не создает условий для прогресса науки) [9].

В статье мы задаемся вопросом об эффективности реализации государственных решений в направлении повышения оплаты труда в научной сфере. Нам интересно, в какой части норма Указа № 597 создает условия для достойного труда в российской науке и опережающего роста оплаты труда ученых, а в какой порождает «ловушку среднего значения». Цель исследования – оценить возможности отдельных российских регионов по опережающему формированию достойной оплаты труда в научной сфере в свете реализации Указа № 597. В рамках достижения поставленной цели был обозначен подход к категории «достойная оплата труда», выбрана методика оценки темпов формирования достойной оплаты труда в науке, проведена апробация методики на данных по российским регионам за 2021 г. В исследовании были учтены темпы роста заработной платы ученых, целевого и начального (базового) уровней выполнения Указа, а также особенностей распределения фонда оплаты труда в научных организациях отдельных российских регионов.

¹ В 2021 г. средняя заработная плата по региону составила 45 444 руб., а целевой показатель Указа № 597 – 90 888 руб.

² По данным Росстата.



Теоретический обзор категории «достойная оплата труда»

В исследовании мы базируемся на теоретической концепции «достойной оплаты труда» (*descent wage*). Эта категория тесно связана с конструктом «достойного труда» (*descent work*), развиваемого в экономике [22. С. 201–211]. В трактовке Международной организации труда (МОТ) достойный труд – это «достаточный труд в том смысле, что каждый индивид имеет полный и свободный доступ к возможностям зарабатывать и получать доход» [23]. Другими словами, достойный труд (т. е. такой труд, который позволяет удовлетворять потребности работника и развивать его способности) подразумевает оплату труда, основанную на принципах справедливости, без дискриминации в начислениях [24. С. 80].

По мнению К. Яо и соавт., внимание научной общественности к проблематике достойного уровня доходов привлек ряд общемировых процессов, таких как сокращение доли заработной платы, растущее финансовое неравенство среди населения и рост цен на товары и услуги. Эти процессы в одинаковой мере наблюдаются как в развивающихся, так и экономически развитых странах [25. С. 875–887]. Как пишет А. Ривс, «в условиях роста стоимости жизни во многих частях мира минимальная заработная плата не обеспечивает средств к существованию для работников и их семей» [26. С. 1414].

Достойная оплата труда как научная категория и теоретический концепт содержит в себе два компонента: экономический (денежная компенсация трудовых затрат работника) и социальный (обеспечение поддержания нормального уровня жизни работнику и членам его семьи; сохранение трудоспособности работника) [27. С. 101–108]. Установление достойной оплаты труда – это всегда результат общих усилий сразу нескольких сторон. С точки зрения С. Г. Полянской, на формирование достойной оплаты труда в российском обществе влияют такие процессы, как:

– государственное регулирование заработной платы работников – установление минимального размера оплаты труда (далее – МРОТ) на федеральном уровне; гарантии, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы;

– коллективно-договорное регулирование (социальное партнерство) – установление размера минимальной заработной платы на локальном уровне; установление гарантий по минимальной тарифной ставке (далее – окладу), по доле постоянной заработной платы в основном заработке, по индексации заработной платы; установление гарантированной доли оплаты труда в валовой добавленной стоимости [28. С. 81–85].

Существует несколько подходов к понятию «достойная оплата труда», которые в раскрытии этого феномена включают разные критерии – от количества и качества труда до осуществления возможностей по развитию гражданского общества (табл. 1). Наиболее проработанным из них можно назвать предложенный МОТ экономический подход. Он сводится к тому, что уровень заработной платы, который не обеспечивает средства к существованию семьи и падает ниже культурного минимума, может быть назван ненадежным [29. С. 31–42]. Преимущества этого подхода состоят в учете в категории «достойная оплата труда» экономических интересов не только самого работника, но и членов его семьи.

В то же время необходимо признать, что большинство упомянутых подходов пока являются умозрительными и не создают четких, надежных и объективных критериев (стандартов) достойной оплаты труда. Иногда в качестве крайней точки отсчета справедливости в оплате труда используется порог относительной бедности (под которым понимается прожиточный минимум). Так, на основании данных по эмпирическому изучению неустойчивой занятости С. Seubert, L. Hopfgartner и J. Glaser предлагают модель достойного труда, состоящую из пяти измерений:

1) репродуктивно-материальное измерение: прожиточный минимум, гарантии безопасности и гарантии занятости;

2) социально-коммуникативное измерение: включенность в социальные сети; коммуникации и кооперация;

3) правовое (институциональное) измерение: трудовое законодательство, социальные права, право работника на участие в управлении;

4) измерение статуса и признания: общественный статус, профессиональное признание, оценка труда;

5) содержательно-предметное измерение: ценность труда (смысл труда), самоидентификация работника с профессией [30. С. 808–823].

Теоретические подходы к определению категории «достойная оплата труда»
Table 1. Theoretical approaches to defining the category of “decent labor remuneration”

Подход / Approach	Автор / Author	Достойная оплата труда – это... / The decent labor remuneration is...	Критерии достойной оплаты труда / Criteria of decent labor remuneration
Экономический / Economical	Т. Н. Савина, О. В. Севастьянова / T. N. Savina, O. V. Sevastyanova	ключевой экономический критерий достойного труда / the key economic criterion of decent labor	Достойная оплата труда должна обеспечивать удовлетворение широкого круга потребностей работника и его семьи с позиции расширенного воспроизводства и организации достойной жизни (в том числе полной экономической свободы) / The decent labor remuneration must satisfy the wide range of needs of the employee and their family from the viewpoint of extended reproduction and organization of decent life (including full economic freedom)
Правовой / Legal	Н. И. Баскакова / N. I. Baskakova	основополагающий принцип трудовых правоотношений / the basic principle of labor legal relations	Достойная оплата труда должна соответствовать количеству и качеству затраченного труда, не должна являться результатом чрезмерной эксплуатации со стороны работодателя (собственника средств производства); должна базироваться на правовых нормативных актах и трудовом договоре / The decent labor remuneration must correspond to the amount and quality of the labor spent, must not be a result of excessive exploitation by the employer (owner of the production means); must be based on legal normative acts and a labor contract
Психологический / Psychological	C. Seubert L. Hopfgartner J. Glaser	такой уровень заработной платы, который отражает рост стоимости жизни и повышение производительности труда / the level of salary which reflects the growth of the cost of life and increased labor productivity	Достойная оплата труда должна в сочетании с прожиточным минимумом позволять работнику воспринимать свой труд как достойный / The decent labor remuneration, combined with the subsistence rate, must allow the employee to perceive their labor as decent
Социокультурный / Socio-cultural	И. Н. Узун / I. N. Uzun	системообразующий элемент механизма функционирования гражданского общества / the system-forming element of the mechanism of a civil society functioning	Достойная оплата труда должна быть системообразующим механизмом современного гражданского общества / The decent labor remuneration must be a system-forming mechanism of a modern civil society

Источник: [27, 29–32].

Source: [27, 29–32].

В этой модели достойная оплата труда базируется, прежде всего, на компоненте прожиточного минимума. При этом ученые оговариваются, что размер прожиточного минимума должен быть таким, чтобы позволить работникам откладывать деньги на перспективу, формировать уверенность в своем будущем, заниматься долгосрочным планированием [30. С. 808–823]. Основными аспектами измерения прожиточного минимума в этой модели, таким образом, являются адекватная компенсация за труд и значительное вознаграждение за осуществление функций гражданина страны и члена общества.

С нашей точки зрения, порог относительной бедности в рамках экономического подхода – слишком ненадежный критерий достойной оплаты труда. Он как бы вводит в порядок нормы возможность квалифицированному специалисту быть финансово бедным. В то же время работающее население не ассоциирует достойный труд с преодолением порога бедности. Об этом свидетельствуют данные социологических опросов, согласно которым достойной заработной платой россияне считают доход в 76 тыс. рублей. Этот уровень превышает не только порог бедности, но и размер средней заработной платы [28. С. 81–85].



В этой связи в исследовании мы рассматриваем в качестве границы достойной оплаты труда не порог бедности (прожиточный минимум), а минимальный социальный гарант оплаты труда, не допускающий установление работодателями заработной платы на неоправданно низком уровне [33. С. 93–109]. Роль подобного индикатора выполняет МРОТ, базой для расчета которого является прожиточный минимум [34. С. 808–823]. В рамках нашего подхода, который базируется на работах Д. Ньюмарка и У. Уошера, мы рассматриваем МРОТ в качестве своеобразной «точки отсчета» формирования элементарных условий достойной жизни для работников [35. С. 1–182].

В исследовании нами была проверена гипотеза о том, что из-за существующего горизонтального неравенства государственные решения по повышению заработной платы научных сотрудников (в соответствии с Указом № 597) не являются эффективными, поскольку далеко не во всех регионах формируются даже начальные условия для достойной оплаты труда этой категории работников.

Метод исследования

В науке весьма редко предлагаются комплексные решения по проведению оценки оплаты труда специалистов по шкале достойности (справедливости). Большинство из них отталкивается от общепринятых статистических показателей, таких как потребительская корзина, затраты на приобретение жилья в кредит и получение профессионального образования, а также расходы на обязательное социальное страхование [29. С. 36]. С нашей точки зрения, интеграция этих показателей вполне может быть использована для определения базового уровня заработной платы, но полученный в итоге агрегирования индикатор вряд ли будет отражать категорию «достойности» или «справедливости» (в силу того, что он не учитывает соответствующих стандартов).

В этом ряду есть исключения. Методика определения коэффициента опережения, которая была предложена Л. А. Карасевой и А. А. Охрименко, в качестве стандарта справедливой оплаты труда педагогов использует целевой показатель роста заработной платы, установленный государством. Коэффициент отражает степень достижения целевого показателя роста заработной платы, ориентируясь на тот уровень, который сложился до начала реализации соответствующих решений [36. С. 81–93].

В нашем исследовании мы основываемся на методике Л. А. Карасевой и А. А. Охрименко, но модернизируем ее, поскольку коэффициент опережения сам по себе без учета влияния «ловушки среднего значения» никак не характеризует финансовое благополучие и качество жизни работников [21. С. 15–30]. Поэтому применение методики будет указывать на «идеальное положение дел». Для учета неравномерности распределения фонда оплаты труда в науке в ходе расчетов следует учесть дополнительные критерии.

В этой связи мы предлагаем методику расчета модифицированного коэффициента опережения ($K_{\text{мод}}$), которая ранее уже была апробирована на статистических данных по заработной плате работников общеобразовательных школ [21. С. 15–30]. В расчет показателя берется коэффициент опережения (который был предложен Л. А. Карасевой и А. А. Охрименко) и весовой коэффициент (который был предложен непосредственно автором). Таким образом, методологический вклад автора состоит в уточнении и модификации предложенного ранее решения для задач исследования.

Изначально модифицированный коэффициент был разработан для изучения темпов роста оплаты труда в общем образовании, но мы считаем возможным апробировать эту методику на данных по научным организациям, поскольку и в науке, и в общем образовании в отношении заработной платы аналогичные задачи. Разным является только целевой показатель: в общем образовании – 100 % от среднего уровня оплаты труда по региону, в науке – 200 %. Опять же достижение целевого показателя в обеих отраслях происходит на фоне действия «ловушки среднего значения» [21. С. 15–30].

Основой расчета модифицированного коэффициента является коэффициент опережения (K), который представляет собой соотношение между темпами роста заработной платы работников в определенной отрасли и темпами роста установленного государством целевого ориентира [36. С. 81–93]. Расчетный показатель вычисляется для каждого региона в отдельности.

$$K = \frac{\frac{f_1^n}{f_0^n} \times 100 \%}{\frac{f_1}{f_0} \times 100 \%}, \quad (1)$$

где f_1^n – средняя заработная плата работников отрасли в регионе в текущем году; f_0^n – средняя заработная плата работников отрасли в регионе в базовом году; f_1 – целевой показатель в текущем году; f_0 – целевой показатель в базовом году [36. С. 81–93].

Для того чтобы предусмотреть влияние горизонтального неравенства в оплате труда, мы предлагаем корректировать «коэффициент опережения» на вес региона, отражающий один из возможных статусов территории: а) территория обеспечивает реальное выполнение Указа № 597 (достойную зарплату получают работники всех категорий); б) территория выполняет указ формально (за счет неравномерного распределения ФОТ) [21. С. 15–30]. На основании произведения коэффициента опережения и веса региона вычисляется модифицированный коэффициент.

$$K_{\text{мод}} = K \times k_x, \quad (2)$$

где K – коэффициент опережения в регионе; k_x – вес региона [21. С. 15–30].

Для расчета весового коэффициента строится матрица, в которой положение объектов наблюдения (российских регионов) соотносится по двум признакам:

1) степень достижения в регионе значений задачи Указа № 597 в отношении оплаты труда в научных организациях;

2) отсутствие в регионе научных сотрудников, получающих достойную оплату труда (выше уровня МРОТ) [21. С. 15–30].

Матрица состоит из кластеров, каждому из которых присваивается коэффициент от 0,1 до 1 в зависимости от степени совпадения рассматриваемых признаков (при полном совпадении – 1, при полном несопадении – 0,1).

Таким образом, коэффициент опережения будет корректироваться на вес региона в зависимости от того, какая ситуация с распределением ФОТ сложилась на рассматриваемой территории. Если достижение/недостижение целевых показателей не сопровождается значительным разрывом в оплате труда отдельных категорий педагогов, то коэффициент не изменится. Если такой разрыв имеется, то расчетный показатель снизится [21. С. 15–30].

Значения модифицированного коэффициента будут располагаться на оси координат, где показатели выше 1 означают опережение темпов роста заработной платы (в сравнении с темпами роста целевого показателя), ниже 1 – отставание темпов роста заработной платы от соответствующих темпов целевого показателя [21. С. 15–30].

В исследовании в качестве нижней границы достойной оплаты труда мы будем рассматривать значения МРОТ (которые являются неодинаковыми для разных регионов); в качестве верхней границы – значения целевого показателя Указа № 597 (которые также варьируются в территориальном разрезе).

Результаты исследования

В процессе расчетов был последовательно выполнен алгоритм исследовательских шагов.

В рамках **первого шага** для расчета коэффициента опережения в рамках цели исследования мы определили содержание категорий «целевой показатель», «расчетный показатель», «отчетный период» и «базовый период». Определено, что *целевой показатель* по своему содержанию соответствует задаче Указа № 597 (средняя оплата труда научных сотрудников должна быть не меньше 200 % от средней заработной платы наемных работников по полному кругу организаций в конкретном регионе). Целевой показатель не является постоянной величиной, поскольку зависит от конъюнктуры оплаты труда в регионе в конкретный период.

По существу, каждый год перед регионами в рамках Указа стоит задача достижения более амбициозных показателей. *Расчетный показатель* – это значение средней начисленной заработной платы, учитываемое Росстатом по отрасли «научная и техническая деятельность» в конкретном регионе. *Базовый период* – это 2018 г., который определен Указом № 597 для достижения целевого показателя. В качестве *отчетного периода* мы будем использовать 2021 г.

В рамках **второго шага** мы вычислили ряд коэффициентов опережения в соответствии с предложенной методикой. Вычисления проводились с использованием статданных Росстата (за 2018 и 2021 гг.) по 80 объектам наблюдения. В качестве объектов наблюдения рассматривались субъекты Российской Федерации (за исключением Еврейской автономной области и Чукотского автономного округа, информацию по которым Росстат не публикует в целях обеспечения конфиденциальности первичных статистических данных).

Расчеты показали, что формально опережение выполнения задачи Указа № 597 было полностью обеспечено в 13 российских регионах (в которых коэффициент опережения равнялся 1 или был больше этого значения). В этот ряд вошли Новгородская, Тульская, Курская, Белгородская, Ленинградская, Ивановская, Смоленская, Калужская области, Забайкальский и Краснодарский края, республики Чечня и Хакасия, а также г. Севастополь. В оставшихся регионах темпы роста показателей по оплате труда в отчетном году оказались иными, нежели темпы достижения целевого показателя. Таким образом, на этих территориях не был достигнут эффект «опережения». Значения полученных коэффициентов, однако, пока не свидетельствуют о формировании условий для достойной оплаты труда всех без исключения научных сотрудников в условиях действия горизонтальной неравномерности в заработках работников. Для того чтобы учесть этот фактор, далее мы прибегли к расчету модифицированного коэффициента опережения.

В рамках **третьего шага** для определения веса регионов мы построили матрицу сопоставления фактического достижения целевого показателя Указа № 597 в регионах и доли научных сотрудников, не получающих достойную оплату труда (табл. 2).

Таблица 2

Матрица весов регионов для расчета модифицированного коэффициента опережения

Table 2. Matrix of the weights of regions for the calculation of a modified lead factor

Достижение целевого показателя / Achieving the target value	Удельный вес научных работников, получающих заработную плату на уровне МРОТ и ниже / Unit weight of researchers receiving the subsistence rate or less							
	D (0 %)		E (менее 12 %) / less than 12%		F (12–30 %)		G (более 30 %) / over 30%	
	Число регионов / Number of regions	Весовой коэффициент / Weight coefficient	Число регионов / Number of regions	Весовой коэффициент / Weight coefficient	Число регионов / Number of regions	Весовой коэффициент / Weight coefficient	Число регионов / Number of regions	Весовой коэффициент / Weight coefficient
A (более 200 %) / A (over 200 %)	1	1	29	0,3	3	0,2	2	0,1
B (200 %) / B (200 %)	0	1	2	0,6	1	0,5	0	0,4
C (менее 200 %) / C (less than 200 %)	7	1	29	0,9	4	0,8	2	0,7
Итого / Total	8	–	60	–	8	–	4	–

Источник: составлено автором.

Source: compiled by the author.



В матрице для каждого региона учитывалось достижение целевого показателя роста оплаты труда в научных организациях (более 200 % от средней по экономике региона, 200 % и менее 200 %) и групп регионов с различным удельным весом научных сотрудников, работающих на МРОТ и ниже (для определения групп была использована кластеризация методом k -средних) [21. С. 15–30].

Каждый регион был помещен в один из двенадцати кластеров матрицы в зависимости от наличия учитываемых признаков. В кластеры матрицы «AD/BD» вошла только Ленинградская область. В этом регионе средняя начисленная заработная плата научных сотрудников в 2021 г. составляет 204 % от среднего значения по экономике региона, и отсутствуют работники, размер оплаты труда которых сохраняется на уровне МРОТ или ниже.

В кластеры матрицы «AE/BE» вошли Новгородская, Белгородская, Ульяновская, Калининградская, Нижегородская, Курганская, Челябинская, Кировская, Курская, Владимирская, Калужская, Ивановская, Самарская, Томская, Липецкая, Ростовская, Тульская, Кемеровская, Волгоградская области, Алтайский, Пермский, Забайкальский, Краснодарский, Хабаровский края, г. Севастополь, республики Хакасия, Башкортостан, Крым, Мордовия, Татарстан, Чувашская Республика. В этих регионах средняя заработная плата работников достигла или превысила целевой показатель Указа № 597, но в незначительном размере (менее 12 %) присутствует доля работников, не получающих достойную оплату труда.

В кластеры матрицы AF/BF вошли Пензенская, Саратовская, Смоленская области, Кабардино-Балкарская Республика. В этих регионах средняя заработная плата работников превысила целевой показатель, но в среднем размере (12–30 %) присутствует доля работников, не получающих достойную оплату труда.

В кластеры матрицы AG/BG вошли Карачаево-Черкесская и Чеченская республики. В этих регионах средняя заработная плата работников превысила целевой показатель, но доля работников, не получающих достойную оплату труда, достигает значительных размеров (выше трети от всех научных сотрудников). Есть основания полагать, что на этих территориях достижение целевого показателя Указа № 597 достигается за счет значительного увеличения заработной платы только определенной части научных сотрудников.

В кластер матрицы CD вошли Республика Коми, Тюменская, Сахалинская, Мурманская, Магаданская области, Республика Карелия, Камчатский край. Эти регионы в 2021 г. не достигли показателя Указа № 597, но на этих территориях нет работников, которые не получали бы достойную заработную плату (на уровне или ниже МРОТ). Другими словами, в этих регионах достижение/недостижение целевого показателя никак не связано с действием неравномерностей в оплате труда (ловушкой среднего значения).

В кластер матрицы CE вошли Вологодская, Московская, Омская, Тамбовская, Брянская, Новосибирская, Воронежская, Костромская, Тверская, Свердловская, Архангельская, Орловская, Оренбургская, Иркутская, Амурская, Ярославская области, Ставропольский, Приморский, Красноярский края, республики Адыгея, Марий Эл, Бурятия, Калмыкия, Саха (Якутия), Алтай, Тыва, Удмуртская Республика, г. Санкт-Петербург, Москва. В этих регионах заработная плата работников не достигла целевого показателя, а в научных организациях в незначительном размере есть сотрудники, не получающие достойную оплату труда.

В кластер матрицы CF вошли Псковская, Рязанская, Астраханская области, Республика Ингушетия. В этих регионах заработная плата работников не достигла целевого показателя, а в научных организациях в среднем размере есть сотрудники, не получающие достойную оплату труда.

В кластер матрицы CG вошли южные регионы – республики Северная Осетия – Алания, Дагестан. Здесь средняя заработная плата работников не достигла целевого показателя, и это связано со значительной горизонтальной дифференциацией, благодаря которой более трети научных сотрудников получают заработную плату не выше МРОТ.

Каждому кластеру был назначен весовой коэффициент, который отражает равномерность распределения на его территории фонда оплаты труда научных сотрудников. Всем регионам, на территории которых ученые получают заработную плату выше уровня МРОТ (кластеры AD, BD, CD), присваивался весовой коэффициент, равный 1 (поскольку перераспределение фонда оплаты труда в этом случае не используется для достижения целевого ориентира). В других кластерах вес региона распределялся в интервале от 0,1 до 0,6 (с шагом 0,1) [21. С. 15–30].



В рамках **четвертого шага** был вычислен модифицированный коэффициент опережения (табл. 3). В большинстве случаев поправка на вес региона сократила число территорий, в которых в 2021 г. наблюдалось опережение темпов роста заработной платы. В ходе расчета модифицированного коэффициента опережения ($K_{\text{мод}}$) наполняемость этой группы сократилась до одного региона (Ленинградской области). В 12 случаях (Смоленская, Новгородская, Тульская, Курская, Белгородская, Ивановская, Калужская области, Севастополь, республики Хакасия и Чечня, Забайкальский и Краснодарский края) темпы опережения сместились на границу темпов отставания. Оставшиеся 67 регионов также демонстрируют отставание от темпов целевого показателя.

Таблица 3

Значения модифицированного коэффициента опережения по регионам за 2021 г.

Table 3. Values of the modified lead factor by region in 2021

Регион / Region	K		K _{мод}		Регион / Region	K		K _{мод}	
Ленинградская область / Leningrad oblast	1,03	Оп	1,03	Оп	Республика Северная Осетия / Republic of Northern Ossetia	0,85	От	0,59	От
Магаданская область / Magadan oblast	0,93	От	0,93	От	Хабаровский край / Khabarovsk krai	0,93	От	0,56	От
Республика Коми / Komi Republic	0,92	От	0,92	От	Рязанская область / Ryazan oblast	0,66	От	0,53	От
Мурманская область / Murmansk oblast	0,91	От	0,91	От	Республика Татарстан / Republic of Tatarstan	0,87	От	0,52	От
Сахалинская область / Sakhalin oblast	0,91	От	0,91	От	Смоленская область / Smolensk oblast	1,02	Оп	0,51	От
Тюменская область / Tyumen oblast	0,87	От	0,87	От	Республика Дагестан / Republic of Dagestan	0,71	От	0,50	От
Омская область / Omsk oblast	0,95	От	0,86	От	Новгородская область / Novgorod oblast	1,45	Оп	0,43	От
Республика Карелия / Republic of Karelia	0,85	От	0,85	От	Тульская область / Tula oblast	1,21	Оп	0,36	От
Московская область / Moscow oblast	0,93	От	0,84	От	Курская область / Kursk oblast	1,09	Оп	0,33	От
Республика Адыгея / Republic of Adygeya	0,93	От	0,84	От	Севастополь / Sevastopol	1,08	Оп	0,32	От
Вологодская область / Vologda oblast	0,93	От	0,83	От	Белгородская область / Belgorod oblast	1,07	Оп	0,32	От
Ставропольский край / Stavropol krai	0,91	От	0,82	От	Республика Хакасия / Republic of Khakassiya	1,06	Оп	0,32	От
Республика Бурятия / Buryat Republic	0,89	От	0,80	От	Забайкальский край / Zabaikalskiy krai	1,03	Оп	0,31	От
Санкт-Петербург / Saint Petersburg	0,89	От	0,80	От	Ивановская область / Ivanovo oblast	1,02	Оп	0,31	От
Костромская область / Kostroma oblast	0,89	От	0,80	От	Краснодарский край / Krasnodar krai	0,99	Оп	0,30	От
Камчатский край / Kamchatka krai	0,80	От	0,80	От	Калужская область / Kaluga oblast	0,99	Оп	0,30	От
Москва / Moscow	0,88	От	0,79	От	Калининградская область / Kaliningrad oblast	0,98	От	0,29	От
Свердловская область / Sverdlovsk oblast	0,88	От	0,79	От	Алтайский край / Altay krai	0,98	От	0,29	От
Тамбовская область / Tambov oblast	0,87	От	0,79	От	Нижегородская область / Nizhniy Novgorod oblast	0,97	От	0,29	От
Республика Ингушетия / Ingush Republic	0,98	От	0,79	От	Челябинская область / Chelyabinsk oblast	0,97	От	0,29	От
Архангельская область / Arkhangelsk oblast	0,87	От	0,78	От	Республика Мордовия / Republic of Mordovia	0,95	От	0,29	От
Удмуртская Республика / Udmurt Republic	0,86	От	0,78	От	Республика Башкортостан / Republic of Bashkortostan	0,95	От	0,28	От
Приморский край / Primorskiy krai	0,86	От	0,77	От	Волгоградская область / Volgograd oblast	0,93	От	0,28	От
Тверская область / Tver oblast	0,86	От	0,77	От	Республика Крым / Republic of Crimea	0,93	От	0,28	От
Республика Калмыкия / Kalmyk Republic	0,86	От	0,77	От	Пермский край / Perm krai	0,93	От	0,28	От
Республика Саха / Sakha Republic	0,86	От	0,77	От	Ростовская область / Rostov oblast	0,92	От	0,28	От



Окончание табл. 3 / Continuation of Table 3

Регион / Region	К		К _{мод}		Регион / Region	К		К _{мод}	
Республика Марий Эл / Republic of Mari El	0,85	От	0,76	От	Чувашская Республика / Chuvash Republic	0,90	От	0,27	От
Новосибирская область / Novosibirsk oblast	0,84	От	0,75	От	Ульяновская область / Ulyanovsk oblast	0,88	От	0,26	От
Воронежская область / Voronezh oblast	0,83	От	0,75	От	Томская область / Tomsk oblast	0,85	От	0,25	От
Брянская область / Bryansk oblast	0,83	От	0,75	От	Кемеровская область / Kemerovo oblast	0,84	От	0,25	От
Республика Тыва / Tuva Republic	0,82	От	0,74	От	Самарская область / Samara oblast	0,83	От	0,25	От
Республика Алтай / Altai Republic	0,81	От	0,73	От	Курганская область / Kurgan oblast	0,83	От	0,25	От
Иркутская область / Irkutsk oblast	0,81	От	0,73	От	Кировская область / Kirov oblast	0,81	От	0,24	От
Амурская область / Amur oblast	0,79	От	0,71	От	Владимирская область / Vladimir oblast	0,80	От	0,24	От
Ярославская область / Yaroslavl oblast	0,79	От	0,71	От	Липецкая область / Lipetsk oblast	0,75	От	0,23	От
Астраханская область / Astrakhan oblast	0,88	От	0,70	От	Пензенская область / Penza oblast	0,89	От	0,18	От
Орловская область / Orel oblast	0,78	От	0,70	От	Саратовская область / Saratov oblast	0,81	От	0,16	От
Псковская область / Pskov oblast	0,87	От	0,70	От	Кабардино-Балкарская Республика / Kabarda-Balkar Republic	0,79	От	0,16	От
Красноярский край / Krasnoyarsk krai	0,72	От	0,65	От	Чеченская Республика / Chechen Republic	1,07	Оп	0,11	От
Оренбургская область / Orenburg oblast	0,72	От	0,65	От	Карачаево-Черкесская Республика / Karachai-Cherkes Republic	0,87	От	0,09	От

Примечание: в таблице «Оп» – это опережение, «От» – отставание.

Note: “Op” – advancing, “Ot” – lagging behind.

Источник: составлено автором.

Source: compiled by the author.

Таким образом, учет фактора горизонтальной неравномерности в заработках научных сотрудников показал, что в 2021 г. только в одном регионе было достигнуто опережение темпов роста заработной платы научных сотрудников и сформированы все условия для достойной оплаты труда. Очень близко к формированию подобных условий находятся Магаданская, Мурманская, Сахалинская области, Республика Коми. В подавляющей части регионов ситуация иная. Более того, целый ряд регионов, которые достигают целевого показателя, подвергаются действию «ловушки среднего значения». На этих территориях разные доли сотрудников не получают даже минимальных условий для достойной оплаты труда, благодаря чему ФОТ перераспределяется в пользу ограниченной части работников. Таким образом, достижение целевого показателя в формате управленческих решений становится простой формальностью.

Обсуждение результатов исследования

Результаты исследования показали, что реализация принципа достойной оплаты труда в российской науке критически мало коррелирует с идеями, заявленными в научно-технической политике государства. На эту ситуацию оказывает заметное влияние системное ограничение, связанное с особенностями институционального развития отечественной науки и изменениями инфраструктуры правил функционирования этой сферы после распада СССР. Эти правила формировались в условиях «скудного финансирования, провала спроса на разработки фундаментальной науки и НИОКР, а также свертывания высокотехнологических производств» [37. С. 621].



О. С. Сухарев называет современную модель развития российской науки локально-элитарной. В рамках этой модели все основное финансирование (как бюджетное, так и грантовое) определяется «под имеющиеся ресурсы». В рамках этой локально-элитарной модели оценка труда ученых привязана не к норме выработки, а к «премии при низком исходном окладе научного сотрудника» [37. С. 624]. Другими словами, в условиях ограниченности грантовых средств преимущества получает группа лиц, обладающая уникальным социальным капиталом (связями и отношениями). Именно в их пользу происходит перераспределение значительной части фонда оплаты труда в научных организациях. Остальные могут получить конкурентоспособный заработок лишь одним способом – за счет превышения нормы выработки и интенсификации труда.

При этом сама норма выработки в науке отчасти достигается формально. В настоящее время условием дополнительного стимулирования труда ученых стало усиление их публикационной активности в международных издательствах. Эта задача реализуется без особых успехов. Так, по данным обобщений наукометрических показателей за 2010–2019 гг., доля публикаций российских ученых в престижных зарубежных журналах растет крайне медленно (с 2 до 9 %). Вместе с тем средства, выделяемые на эту цель, нельзя назвать эффективными, поскольку они не учитывают востребованности отечественных публикаций. Так, доля цитирований российских работ в зарубежных журналах имеет отрицательную динамику [38. С. 156–172]. Стоит ли завязывать вопросы оплаты труда ученых на реализации столь ненадежных и при этом высокзатратных задач (притом что выделенные на российскую науку средства в конечном итоге не остаются в нашей стране)?

Описанное системное ограничение сводит на нет эффективность принятых государством управленческих решений, и они становятся лишь формальностью. Грантовое (т. е. конкурсное) обеспечение оплаты труда научных сотрудников регулярно ставит процесс формирования достойного труда под действие рисков. В условиях оптимизации научных фондов (сокращения фондов до одного) конкуренция за ресурсы значительно увеличилась. При высоком спросе предложение на гранты сокращается, а значит, все меньше научных сотрудников смогут получить достойную оплату труда. Не однозначно на труд ученых действуют и форс-мажорные обстоятельства (пандемия, санкционная политика), которые приводят к снижению контактов в научном мире, а следовательно, к сокращению возможностей достижения нормы выработки, за которую начисляются стимулирующие выплаты.

Важный шаг в направлении преодоления ситуации горизонтального неравенства в оплате труда ученых был недавно предпринят государством. Приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 1 февраля 2021 г. № 72 «Об утверждении примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности „Научные исследования и разработки“» были установлены минимальные (гарантированные) оклады научных работников. Согласно этому документу, минимальные оклады увеличиваются в зависимости от принадлежности работника к определенной профессиональной квалификационной группе. Так, у инженеров-исследователей минимальный оклад должен составлять 17 тыс. руб., у младших научных сотрудников и научных сотрудников – 23,8 тыс. руб., у старших научных сотрудников – 27,3 тыс. руб., у ведущих научных сотрудников – 30,8 тыс. руб. и т. д. В приказе также определено, что соотношение заработной платы руководителя, заместителя руководителя и главного бухгалтера и среднемесячной зарплаты работников учреждения не должно превышать предельный уровень, равный 800 % [39].

Вместе с тем увеличение должностных окладов лишь незначительно меняет ситуацию с заработной платой научных сотрудников, в которой значительную долю составляет вовсе не оклад, а стимулирующие выплаты. С нашей точки зрения, вопрос о формировании условий для достойной оплаты труда ученых в российской науке должен предполагать комплексное решение (как фундаментальное, так и институциональное).

Фундаментальный элемент этого решения должен предполагать отказ от финансирования науки по остаточному принципу, а также переход государства от роли контрагента и заказчика научных исследований и разработок (реализация которой часто приводит к кастомизации доступа академических структур к финансовым средствам) к роли гаранта сохранения науки как общественного блага и достойной оплаты социально значимого труда ученого.



Институциональный элемент этого решения должен строиться на постепенном отказе от принципа конкурентности в распределении денежных средств, которые идут на оплату труда научных сотрудников. Грантовые средства могут рассматриваться только для создания уникальных условий для научных разработок (закупка дорогостоящего оборудования и программного обеспечения), но не для формирования горизонтального неравенства. Равномерность оплаты труда ученых должна быть гарантирована на законодательном уровне. Но опять же справедливое распределение фонда оплаты труда будет гарантировано только при росте государственного финансирования научной сферы. Руководство любой научной организации не сможет поднять заработную плату сотрудникам, если не выделяется средств на ФОТ. В этом случае максимально будут использованы удобные возможности «ловушки среднего значения».

При этом нужно учесть, что в науке материальное стимулирование сотрудников оказывает влияние на результативность профессиональной деятельности только в сочетании с другими мотивационными факторами (к ним относятся авторитет и признание коллег) [18. С. 154–167]. В этой связи финансовые меры должны реализовываться синхронно с мерами по популяризации научных достижений, а не в разрез с ними.

Кроме того, на институциональном уровне желательно добиться последовательности государственных решений и формирования единого взгляда на проблему доходов ученых. В Указе № 597 эта проблема была поднята на «высокий уровень», а в паспорте вышедшего вслед за ним в 2018 г. национального проекта «Наука» задача по росту зарплат в научной сфере (в соответствии с целевым показателем) уже не нашла своего отображения. Очень важно, чтобы ориентация на формирование достойных доходов ученых стала частью государственной стратегии развития.

Список литературы

1. Абалкин Л. И. Россия. Поиск самоопределения. Москва: Наука, 2005. 464 с.
2. Мильнер Б. З. Управление знаниями в современной экономике. Москва: ИЭ РАН. 2008. 88 с.
3. Conti A., Liu C. C. Bringing the Lab Back // Personnel Composition and Scientific Output at the MIT Department of Biology. 2015. Vol. 44 (9). Pp. 1633–1644. DOI: <http://dx.doi.org/10.1016/j.respol.2015.01.001>
4. The science of team science: A review of the empirical evidence and research gaps on collaboration in science / K. L. Hall, A. L. Vogel, G. C. Huang et al. // American Psychologist. 2018. Vol. 73 (4). Pp. 532–548. DOI: <https://doi.org/10.1037/amp0000319>
5. The Missing Link Between Innovation and Performance in Brazilian Firms: a Panel Data Approach / J. G. Taveira, E. Goncalves, R. D. S. Freguglia // Applied Economics. 2019. Vol. 51 (33). Pp. 3632–3649. DOI: <https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1584374>
6. Дозорцев О. Е., Старокожева В. П. Оплата труда работников научной сферы // Экономика труда. 2021. Т. 8, № 8. С. 865–880. DOI: <https://doi.org/10.18334/et.8.8.112917>
7. Индикаторы науки: 2022: статистический сборник / Л. М. Гохберг, К. А. Дитковский, М.Н. Коцемир и др. М.: НИУ ВШЭ, 2022. 400 с.
8. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 г. № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» // Российская газета. 2012. 8 мая. URL: <https://rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html> (дата обращения: 07.05.2022).
9. Оганов А., Штарев Д. Наука под дамокловым мечом // Ведомости. 2021. 28 февр. URL: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2021/02/20/858727-nauka-damoklovim> (дата обращения: 07.05.2022).
10. Ратай Т. В. Финансирование гражданской науки в России и за рубежом: 2020 // Наука. Технологии. Инновации. 2021. 28 июля. URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/490803218.pdf> (дата обращения: 07.05.2022).
11. Бойченко Т. А. Структура персонала в научных организациях Минобрнауки России по отдельным регионам: анализ первичной статистической информации // Управление наукой и наукометрия. 2021. № 1. С. 79–106. DOI: <https://doi.org/10.33873/2686-6706.2021.16-1.79-106>
12. Комраков А. Майские указы оставили за бортом ученых // Независимая газета. 2020. 24 дек. URL: https://www.ng.ru/economics/2020-12-24/100_24122020_economics3.html (дата обращения: 07.05.2022).
13. Бойко В. Денег нет, но зарплату велено повысить // Континент Сибирь. 2021. 13 апр. URL: <https://ksonline.ru/404456/deneg-net-no-zarplatu-veleno-povyisit/> (дата обращения: 07.05.2022).
14. Черняховский С. Саботаж Минобрнауки // Завтра. 2021. 19 февр. URL: https://zavtra.ru/blogs/sabotazh_minobrnauki/ (дата обращения: 07.05.2022).



15. Пагай Т. В. Рейтинг ведущих стран мира по затратам на науку // Наука. Технологии. Инновации. 2018. 24 июля. URL: <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/221869863> (дата обращения: 07.05.2022).
16. Кадровый потенциал современной российской науки / В. В. Зырянов, И. А. Мосичева, М. В. Прудникова // Исследователь XXI века: формирование компетенций в системе высшего образования. Москва: Геоинфо, 2018. С. 143–174.
17. Типенко Н. Г. Ловушка «средней по региону» // Вести образования. 2019. 26 июня. URL: https://vogazeta.ru/articles/2019/6/26/economics/8210-lovushka_sredney_po_regionu (дата обращения: 07.05.2022).
18. Володарская Е. А., Киселева В. В. Оплата труда ученых и мотивация научной деятельности // Мотивация и оплата труда. 2012. № 2. С. 154–167.
19. Симонов А. Зарплата по науке // Российская газета. 2021. 23 февр. URL: <https://rg.ru/2021/02/23/pochemu-odna-ita-zhe-rabota-v-nauke-mozhet-oplachivatsia-po-raznomu.html> (дата обращения: 07.05.2022).
20. Актуальные задачи воспроизводства кадров в научно-образовательной сфере и пути их решения. Доклад Координационного совета по делам молодежи в научной и образовательной сферах Совету при Президенте Российской Федерации по науке, технологиям и образованию // Междисциплинарный научный сервер. URL: <http://www.scientific.ru/trv/ks2007.doc> (дата обращения: 07.05.2022).
21. Головчин М. А. Реализация принципа достойной оплаты труда в российском образовании: экономико-статистическое исследование // Вопросы статистики. 2021. Т. 28, № 3. С. 15–30. DOI: <https://doi.org/10.34023/2313-6383-2021-28-3-15-30>
22. Богаченко Е. Д. Реализация принципов достойного труда в сфере занятости молодежи: региональный аспект // Научное обозрение. 2016. № 7. С. 201–211.
23. Decent work: some strategic challenges ahead. Report of the director-general // International Labor Organization. URL: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_092642.pdf (дата обращения: 07.05.2022).
24. Сошникова Т. А. Право на вознаграждение за труд, обеспечивающее достойную жизнь // Россия, Конституция, достойная жизнь. Москва: Московский гуманитарный университет, 2006. С. 80.
25. The living wage as an income range for decent work and life / C. Yao, J. Parker, J. Arrowsmith, S. C. Carr // Employee Relations: The International Journal 2017. Vol. 39. Pp. 875–887. DOI: <https://doi.org/10.1108/er-03-2017-0071>
26. The growing disconnect between food prices and wages in Europe: cross-national analysis of food deprivation and welfare regimes in twenty-one EU countries, 2004–2012 / A. Reeves, R. Loopstra, D. Stuckler // Public Health Nutrition. 2017. Vol. 20 (8). Pp. 1414–1422. DOI: <https://doi.org/10.1017/S1368980017000167>
27. Баскакова Н. И. Право работника на оплату труда: понятие и качественная характеристика // Труд и социальные отношения. 2013. Т. 24, № 4. С. 101–108.
28. Полянская С. Г. Повышение минимальных гарантий по оплате труда как ключевой фактор достижения достойной заработной платы // Омский научный вестник. Серия «Общество. История. Современность». 2017. № 1. С. 81–85.
29. Савина Т. Н. Достойная оплата труда как ключевой критерий социально-ответственного поведения бизнеса в условиях неиндустриальной парадигмы развития // Дайджест-финансы. 2016. № 2. С. 31–42.
30. Living wages, decent work, and need satisfaction: an integrated perspective / C. Seubert, L. Hopfgartner, J. Glaser // European Journal of Work and Organizational Psychology. 2021. Vol. 30 (6). Pp. 808–823. DOI: <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1966094>
31. Севастьянова О. В. Достойная оплата труда как ключевой критерий достойного труда // Устойчивое развитие социально-экономической системы Российской Федерации. Симферополь: АРИАЛ, 2019. С. 113–117.
32. Узун И. Н. Направления по формированию достойной оплаты труда в Приднестровье // Вестник Приднестровского университета. Серия: Физико-математические и технические науки. Экономика и управление. 2011. № 3 (39). С. 152–155.
33. Румянцева Е. Е., Шутов О. Л. Прожиточный минимум и МРОТ: проблемы упрощения подходов и искажения реальных потребностей населения // Вестник Томского университета. Экономика. 2021. № 54. С. 93–109. DOI: <https://doi.org/10.17223/19988648/54/4>
34. Маллаева М. И. Прожиточный минимум в системе социальной защиты населения: методический аспект // Труд и социальные отношения. 2009. № 8. С. 29–35.
35. Neumark D., Wascher W. Minimum Wages and Employment // Foundations and Trends in Microeconomics. 2007. Vol. 3 (1+2). Pp. 1–182.
36. Карасева Л. А., Охрименко А. А. Оплата труда педагогических работников в регионах Крайнего Севера России: экономико-статистический анализ // Вопросы статистики. 2020. № 27 (3). С. 81–93. DOI: <https://doi.org/10.34023/2313-6383-2020-27-3-81-93>
37. Сухарев О. С. Институциональные проблемы развития российской науки и возможности их преодоления // Большая Евразия: развитие, безопасность, сотрудничество. 2021. № 4–1. С. 616–625.



38. Динамика публикационной активности и цитируемости российских авторов / Е. Г. Винокуров, Т. Ф. Бурухина, Н. Г. Попова, В. П. Мешалкин // Социология науки и технологий. 2021. № 1. С. 156–172. DOI: <https://doi.org/10.24411/2079-0910-2021-11010>

39. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 01.02.2021 № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности "Научные исследования и разработки"» // Российская газета. 2021. 22 апр. URL: <https://rg.ru/2021/04/22/minnauki-prikaz72-site-dok.html> (дата обращения: 07.05.2022).

References

1. Abalkin, L. I. (2005). *Russia. Searching for identity*, Moscow, Nauka (in Russ.).
2. Milner, B. Z. (2008). *Knowledge management in modern economy*, Moscow, IE RAN (in Russ.).
3. Conti, A., Liu, C. C. (2015). Bringing the Lab Back. *Personnel Composition and Scientific Output at the MIT Department of Biology*, 44 (9), 1633–1644. <http://dx.doi.org/10.1016/j.respol.2015.01.001>
4. Hall, K. L., Vogel, A. L., Huang, G. C., Serrano, K. J., Rice, E. L., Tsakraklides, S. P., Fiore, S. M. (2018). The science of team science: A review of the empirical evidence and research gaps on collaboration in science. *American Psychologist*, 73 (4), 532–548. DOI: <https://doi.org/10.1037/amp0000319>
5. Taveira, J. G., Goncalves, E., Freguglia, R. D. S. (2019). The Missing Link Between Innovation and Performance in Brazilian Firms: a Panel Data Approach. *Applied Economics*, 51 (33), 3632–3649. <https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1584374>
6. Dozortsev, O. E., Starokozheva, V. P. (2021). Remuneration of employees in the scientific sphere. *Russian Journal of Labor Economics*, 8 (8), 865–880 (in Russ.). <https://doi.org/10.18334/et.8.8.112917>
7. Gokhberg, L. M., Ditkovsky, K. A., Kotsemir, M. N. et al. (2022). *Science indices: 2022: collection of statistics*. Moscow, NRU HSE (in Russ.).
8. Decree of the President of the Russian Federation of May 7, 2012 No. 597 “On measures for implementation of the state social policy”. (2012, May 8). *Rossiyskaya Gazeta* (in Russ.). <https://rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html>
9. Oganov, A., Shtarev, D. (2021, February 28). Наука под дамкловым мечом. *Vedomosti* (in Russ.). <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2021/02/20/858727-nauka-damoklovim>
10. Ratai, T. V. (2021, July 28). Financing civil science in Russia and abroad: 2020. *Nauka. Tekhnologii. Innovatsii* (in Russ.). <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/490803218.pdf>
11. Boychenko, T. A. (2021). Structure of Personnel in Scientific Organisations of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation for Individual Regions: Analysis of Primary Statistical Information. *Science Governance and Scientometrics*, 16 (1), 79–106 (in Russ.). <https://doi.org/10.33873/2686-6706.2021.16-1.79-106>
12. Komrakov, A. (2020, December 24). May decrees left researchers out. *Nezavisimaya Gazeta* (in Russ.). https://www.ng.ru/economics/2020-12-24/100_24122020_economics3.html
13. Boyko, V. (2021, April 13). There is no money but salaries were ordered to increase. *Kontinent Sibir* (in Russ.). <https://ksonline.ru/404456/deneg-net-no-zarplatu-veleno-povysit/>
14. Chernyakhovsky, S. (2021, February 19). Sabotage of the Ministry of Science and Education. *Zavtra* (in Russ.). https://zavtra.ru/blogs/sabotazh_minobrnauki/
15. Ratai, T. V. (2018, July 24). Ranking of the world leading countries by expenditures on science. *Nauka. Tekhnologii. Innovatsii* (in Russ.). <https://issek.hse.ru/mirror/pubs/share/221869863>
16. Zyryanov, V. V., Mosicheva, I. A., Prudnikova, M. V. (2018). Personnel potential of the modern Russian science. In *Researcher of the 21st century: forming competences in the higher education system* (pp. 143–174). Moscow, Geoinfo (in Russ.).
17. Tipenko, N. G. (2019, June 26). A trap of the “regional average”. *Vesti obrazovaniya* (in Russ.). https://vogazeta.ru/articles/2019/6/26/economics/8210-lovushka_sredney_po_regionu
18. Volodarskaya, E. A., Kiseleva, V. V. (2012). Labor remuneration of researchers and motivation for research activity. *Motivatsiya i oplata truda*, 2, 154–167 (in Russ.).
19. Simonov, A. (2021, February, 23). Salaries competently. *Rossiyskaya Gazeta* (in Russ.). <https://rg.ru/2021/02/23/pochemu-odna-i-ta-zhe-rabota-v-nauke-mozhet-oplachivatsia-po-raznomu.html>
20. Topical tasks of personnel reproduction in scientific and educational spheres and the ways to solve them. Report of the Coordination Council on the youth affairs in scientific and educational spheres to the Council under the President of the Russian Federation on science, technologies and education. *Mezhdistsiplinarnyi nauchnyi server*. <http://www.scientific.ru/trv/ks2007.doc>



21. Golovchin, M. A. (2021). Implementation of the principle of decent wages in Russian education: economic and statistical study. *Voprosy Statistiki*, 28 (3), 15–30 (in Russ.) <https://doi.org/10.34023/2313-6383-2021-28-3-15-30>
22. Bogachenko, E. D. (2016). Implementation of the decent labor principles in the sphere of youth employment: regional aspect. *Nauchnoe Obozrenie*, 7, 201–211 (in Russ.).
23. Decent work: some strategic challenges ahead. Report of the director-general. *International Labor Organization*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_092642.pdf
24. Soshnikova, T. A. (2006). Right for the labor remuneration ensuring decent life. *Rossiia, Konstitutsiya, dostoinaya zhizn* (p. 80). Moscow, Moscow University for the Humanities (in Russ.).
25. Yao, C., Parker, J., Arrowsmith, J., Carr, S. C. (2017) The living wage as an income range for decent work and life. *Employee Relations: The International Journal*, 39, 875–887. <https://doi.org/10.1108/er-03-2017-0071>
26. Reeves, A., Loopstra, R., Stuckler, D. (2017). The growing disconnect between food prices and wages in Europe: cross-national analysis of food deprivation and welfare regimes in twenty-one EU countries, 2004–2012. *Public Health Nutrition*, 20 (8), 1414–1422. <https://doi.org/10.1017/S1368980017000167>
27. Baskakova, N. I. (2013). Right an employee for the labor remuneration: notion and qualitative characteristics. *Labour and Social Relations Journal*, 24 (4), 101–108 (in Russ.).
28. Polyanskaya, S. G. (2017). Increasing the minimal guarantees on labor remuneration as the key factor of achieving decent salaries. *Omsk Scientific Bulletin. Series "Society. History. Modernity"*, 1, 81–85 (in Russ.).
29. Savina, T. N. (2016). Adequate remuneration as a key criterion of social responsibility of business in terms of the neo-industrial paradigm of development. *Digest Finance*, 2, 31–42 (in Russ.).
30. Seubert, C., Hopfgartner, L., Glaser, J. (2021). Living wages, decent work, and need satisfaction: an integrated perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30 (6), 808–823. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1966094>
31. Sevastyanova, O. V. (2019). Decent labor remuneration as the key criterion of decent labor. In *Sustainable development of the social-economic system of the Russian Federation* (pp. 113–117). Simferopol, ARIAL (in Russ.).
32. Uzun, I. N. (2011). Directions of forming decent labor remuneration in the Trans-Dniester region. *Bulletin of the Pridnestrovian University. Series: Physical, mathematical and technical sciences. Economics and Management*, 3 (39), 152–155 (in Russ.).
33. Rumyantseva, E. E., Shutov, O. L. (2021). Regional Subsistence Minimum and the Minimum Wage: Problems of Simplifying Approaches and Distorting the Real Needs of the Population. *Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta. Ekonomika – Tomsk State University Journal of Economics*, 54, 93–109 (in Russ.). <https://doi.org/10.17223/19988648/54/4>
34. Mallaeva, M. I. (2009). Living wage in the system of social protection of the population: methodological aspect. *Labour and Social Relations Journal*, 8, 29–35 (in Russ.).
35. Neumark, D., Wascher, W. (2007). Minimum Wages and Employment. *Foundations and Trends in Microeconomics*, 3 (1+2), 1–182.
36. Karaseva, L. A., Okhrimenko, A. A. (2020). Teaching Staff's Salaries in Regions of the Far North: Economic and Statistical Analysis. *Voprosy Statistiki*, 27 (3), 81–93 (in Russ.). <https://doi.org/10.34023/2313-6383-2020-27-3-81-93>
37. Sukharev, O. S. (2021). Institutional problems of the development of Russian science and the possibility of overcoming them. *Big Eurasia: Development, Security, Cooperation*, 4–1, 616–625 (in Russ.).
38. Vinokurov, E. G., Burukhina, T. F., Popova, N. G., Meshalkin, V. P. (2021). Dynamics of publication activity and citation of Russian authors. *Sociology of Science and Technology*, 1, 156–172 (in Russ.). <https://doi.org/10.24411/2079-0910-2021-11010>
39. Order of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation of February 1, 2021 No. 72 “On adopting the Arbitrary provision on labor remuneration of the employees of federal state budget and autonomous establishments, within the jurisdiction of the Ministry of Science and Higher Education of the Russian Federation, by the type of economic activity “Scientific research and development”. *Rossiyskaya Gazeta*. <https://rg.ru/2021/04/22/minnauki-prikaz72-site-dok.html> (in Russ.).

Конфликт интересов: автором не заявлен.

Conflict of Interest: No conflict of interest is declared by the author.

Дата поступления / Received 07.05.2022

Дата принятия в печать / Accepted 14.06.2022