

R

BỘ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ
VIỆN CHIẾN LƯỢC VÀ CHÍNH SÁCH KH&CN

Đề tài cấp bộ
NGHIÊN CỨU CƠ SỞ LÝ LUẬN VÀ THỰC
TIỄN CHO VIỆC XÁC ĐỊNH MỨC THÙ LAO
LAO ĐỘNG KHOA HỌC TRONG NHIỆM VỤ
KH&CN CỦA NHÀ NƯỚC

BÁO CÁO TỔNG HỢP

Chủ nhiệm đề tài:

TS. Nguyễn Thị Anh Thu

HÀ NỘI, THÁNG 5 NĂM 2005

5365

13/6/05

NHỮNG NGƯỜI THỰC HIỆN

KS. LÊ VĂN CHƯỜNG

CN. MAI VĂN HOA

GS. TS. HOÀNG NGỌC HOÀ

TH.S. VŨ XUÂN NGUYỆT HỒNG

KS. PHAN THỊ HIỀN

TS. DƯƠNG BÁ PHƯƠNG

TS. ĐẶNG DUY THỊNH

TS. NGUYỄN THỊ ANH THU

MỤC LỤC

MỤC LỤC	1
MỞ ĐẦU.....	4
CHƯƠNG I. CƠ SỞ KHOA HỌC CHO VIỆC XÁC ĐỊNH MỨC THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG KHOA HỌC TRONG CÁC NHIỆM VỤ KH&CN NHÀ NƯỚC.....	7
1.1. Một số khái niệm liên quan.....	7
1.1.1. Nhiệm vụ khoa học và công nghệ nhà nước	7
1.1.2. Lao động khoa học	8
1.1.3. Thù lao cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN.....	11
1.1.4. Mức thù lao cho lao động khoa học trong nhiệm vụ KH&CN	16
1.2. Sự cần thiết thay đổi mức thù lao cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN nhà nước của nước ta hiện nay.....	17
1.2.1. Tiền lương quá thấp không đủ tái sản xuất sức lao động khoa học hiện nay.....	17
1.2.2. Chưa tạo động lực cho lao động khoa học	20
1.2.3. Trả công cho lao động khoa học chưa tương xứng với đóng góp của nó đối với xã hội	22
1.3. Cơ sở để xác định mức thù lao cho lao động khoa học trong nhiệm vụ KH&CN nhà nước	25
1.3.1. Mức hao phí và tính phức tạp của lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN	26
1.3.2. Tái sản xuất sức lao động.....	30
1.3.3. Giá cả thị trường sức lao động khoa học.....	31
1.3.4. Tính đặc thù của lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN	36
CHƯƠNG II. KINH NGHIỆM NƯỚC NGOÀI TRONG THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG KHOA HỌC	38
2.1. Kinh nghiệm thù lao cho lao động khoa học tại CHLB Đức	38
2.1.1. Những quy định chung về thù lao cho lao động khoa học trong các tổ chức KH&CN nhà nước	38
2.1.2. Những trường hợp khác	40
2.2. Kinh nghiệm thù lao cho lao động nghiên cứu tại Mỹ	41
2.2.1. Kinh nghiệm của Trường Tổng hợp Nam ILLINOIS	41
2.2.2. Kinh nghiệm của Viện Quốc gia Y tế-NIH	43
2.3. Kinh nghiệm thù lao cho lao động khoa học ở Australia	44
2.3.1. Kinh nghiệm của trường La Trobe.....	44
2.4. Một số kết luận rút ra từ kinh nghiệm nước ngoài trong thù lao cho lao động KH&CN.....	46

CHƯƠNG III HIỆN TRẠNG THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG KHOA HỌC TRONG CÁC NHIỆM VỤ KH&CN.....47

- 3.1. Quy định hiện hành về thù lao cho lao động khoa học trong nhiệm vụ KH&CN nhà nước..... 47
 - 3.1.1. Quan điểm của Nhà nước.....47
 - 3.1.2. Những quy định thù lao cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN nhà nước hiện hành.....48
- 3.2. Thực tế áp dụng thù lao cho lao động khoa học trong nhiệm vụ KH&CN nhà nước..... 48
 - 3.2.1. Thực trạng thù lao cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ thuộc lĩnh vực KHKT, KHTN, Y Dược, Nông lâm49
 - 3.2.2. Thù lao cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ thuộc lĩnh vực KHXH&NV52
- 3.3. Những bất cập, hạn chế, trở ngại trong thù lao cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN nhà nước 53
 - 3.3.1. Chưa tính đặc thù của lao động khoa học53
 - 3.3.2. Định ra mức thù lao thiếu căn cứ.....55
 - 3.3.3. Thiếu linh hoạt trong quy định chi cho lao động khoa học57
 - 3.3.4. Quy định về mức thù lao chưa thực sự góp phần tích cực vào quản lý chất lượng các nhiệm vụ KH&CN57

CHƯƠNG IV. HƯỚNG THAY ĐỔI TRONG XÂY DỰNG MỨC THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG KHOA HỌC TRONG CÁC NHIỆM VỤ KH&CN NHÀ NƯỚC.....59

- 4.1. Quan điểm trong xây dựng mức thù lao 59
 - 4.1.1. Thù lao theo đúng giá trị của sức lao động khoa học trong nền kinh tế thị trường.....59
 - 4.1.2. Xây dựng định mức lao động khoa học dựa trên phương pháp mô tả công việc64
 - 4.1.3. Nâng cao tính tự chủ và tự chịu trách nhiệm của chủ nhiệm đề tài và thủ trưởng cơ quan67
 - 4.1.4. Tăng cường cơ chế khoán theo gói công việc kết hợp với hướng dẫn mức trần chi phí tối thiểu và tối đa68
 - 4.1.5. Xây dựng mức thù lao mới đi đôi với việc thay đổi trong cơ chế quản lý nhiệm vụ KH&CN69
- 4.2. Khung xây dựng mức thù lao cho lao động khoa học trong nhiệm vụ KH&CN nhà nước..... 71
 - 4.2.1. Khung xây dựng mức chi trả cho tiến hành trực tiếp các hoạt động nghiên cứu và triển khai.....72

4.2.2. Khung xây dựng mức chi trả cho xây dựng đề cương	73
4.2.3. Khung xây dựng mức chi trả cho thẩm định, đánh giá đề cương và kết quả nghiên cứu	74
4.2.4. Khung xây dựng mức chi trả cho chủ trì nhiệm vụ KH&CN	75
4.2.5. Khung xây dựng mức thù lao cho lao động quản lý đề tài	75
KẾT LUẬN.....	76
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	77
PHỤ LỤC	79

MỞ ĐẦU

Tính cấp thiết của vấn đề nghiên cứu

Cơ chế tài chính đối với khoa học và công nghệ (KH&CN) nói chung và chế độ thù lao đối với lao động trong các nhiệm vụ KH&CN đã và đang là vấn đề bức xúc từ nhiều năm nay. Vấn đề nổi cộm lên không chỉ là đầu tư thấp cho KH&CN, mà còn là đầu tư như thế nào, tập trung vào đâu và sử dụng đầu tư đó như thế nào cho hiệu quả nhất? chi phí cho lao động để thực hiện các nhiệm vụ KH&CN ra sao trong khi mức lương đang còn rất thấp, chưa đảm bảo tái sản xuất sức lao động của người thực hiện nhiệm vụ trong xã hội hiện tại? thủ tục thanh toán như thế nào để không gây đối phó trong cộng đồng các nhà khoa học và Nhà nước vẫn quản lý được tài chính mà mình cấp phát ra, để tránh sử dụng sai mục đích? đó là chuỗi các vấn đề đang được các nhà quản lý quan tâm cũng như cộng đồng những người làm KH&CN mong chờ có những cải thiện về chính sách nhằm tháo gỡ bức xúc đã tồn tại nhiều năm.

Mức thù lao cho lao động nghiên cứu và triển khai (NC&TK) trong các nhiệm vụ KH&CN sử dụng kinh phí nhà nước trước đây được quy định trong Thông tư liên Bộ Tài Chính và Bộ KH,CN&MT số 49/TC-KHCN ngày 1 tháng 7 năm 1995 về quy định chế độ chi tiêu đối với các hoạt động nghiên cứu triển khai, đã không thích hợp và được điều chỉnh trong Thông tư liên tịch số 45/2001/TTLT/BTC-BKHCNMT ngày 18-06-2001, hướng dẫn một số chế độ chi tiêu đối với nhiệm vụ KH&CN. Tuy nhiên, việc thay đổi mức thù lao này cũng chưa có căn cứ rõ ràng. Mặt khác, quy định thù lao thuê khoán chuyên môn theo khung giới hạn (tối thiểu và tối đa) tưởng như có phần linh hoạt và trao quyền cho chủ nhiệm đề tài, nhưng thực chất chưa góp phần tháo gỡ bế tắc về tính bình quân chủ nghĩa và chưa phản ánh chi phí thực trong hoạt động nghiên cứu.

Trước thực tế này, việc nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn cũng như xem xét kinh nghiệm trong và ngoài nước để hoàn thiện xây dựng mức thù lao cho lao động khoa học trong nhiệm vụ KH&CN của Nhà nước là hết sức cần thiết. Mọi điều chỉnh, thay đổi không được xem xét trên các khía cạnh lý luận và thực tiễn sẽ dẫn đến thiếu tính thuyết phục trong các quyết định.

Mục tiêu nghiên cứu

- Đưa ra cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xác định mức thù lao cho lao động khoa học thực hiện các nhiệm vụ KH&CN do Nhà nước cấp kinh phí;
- Đưa ra phương án phác thảo dưới dạng nguyên tắc về xây dựng mức thù lao lao động khoa học đối với đề tài, đề án, dự án thuộc nhiệm vụ KH&CN sử

dụng ngân sách nhà nước phục vụ cho việc ban hành chính sách về chế độ thù lao đối với lao động khoa học thực hiện đề tài NC và TK.

Luận điểm khoa học của đề tài là việc xây dựng mức thù lao cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN hiện nay dựa trên những căn cứ khoa học và điều kiện thực tiễn chưa thích hợp, thù lao chưa đáp ứng được yêu cầu tái sản xuất sức lao động khoa học và tạo động lực cũng như trách nhiệm trong nghiên cứu. Cần sớm có thay đổi về cách tiếp cận trong xây dựng định mức thù lao này.

Các giả thuyết xung quanh luận điểm khoa học này là: thù lao cho lao động khoa học hiện nay chưa tính đặc thù của lao động khoa học; đánh giá mức giá cả sức lao động thiếu căn cứ; thiếu linh hoạt trong quy định chi cho lao động khoa học; quy định về mức thù lao chưa thực sự góp phần tích cực vào quản lý chất lượng các nhiệm vụ KH&CN. Hướng thay đổi trong xây dựng mức thù lao cho lao động khoa học trong nhiệm vụ KH&CN là: xây dựng mức thù lao phải dựa vào mức hao phí lao động và độ phức tạp của lao động khoa học; mức thù lao phản ánh đúng giá trị của sức lao động khoa học trong điều kiện nền kinh tế thị trường; nâng cao tính tự chủ và tự chịu trách nhiệm của chủ nhiệm đề tài và thủ trưởng cơ quan; tăng cường cơ chế khoán theo gói công việc kết hợp với hướng dẫn mức trần chi phí tối thiểu và tối đa; và xây dựng mức thù lao mới đi đôi với việc thay đổi trong cơ chế quản lý nhiệm vụ KH&CN.

Giới hạn nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu chính của đề tài là mức thù lao cho lao động khoa học mà không mở rộng ra thù lao cho các loại lao động khác (phục vụ thông thường, lao động hành chính, lao động thủ công,...). Hơn nữa, thù lao này cũng chỉ giới hạn trong nhiệm vụ KH&CN của Nhà nước, nghĩa là do Nhà nước tài trợ toàn bộ hay một phần. Các thù lao trong khu vực khác được nêu ra để làm căn cứ so sánh và phân tích chứ không thuộc phạm vi nghiên cứu, đề xuất của Đề tài.

Phương pháp tiến hành

Nhóm nghiên cứu đã sử dụng cơ sở lý thuyết và cơ sở thực tiễn để chứng minh cho luận điểm khoa học và các giả thuyết nêu trên. Các thông tin làm căn cứ cho cơ sở lý thuyết và cơ sở thực tiễn được thu thập và xử lý thông qua:

- Nghiên cứu tài liệu, tư liệu xung quanh vấn đề lý luận về lao động khoa học, thù lao và mức thù lao cho lao động khoa học; lý luận về tiền lương và tái sản xuất sức lao động khoa học; những quy định về thù lao cho lao động khoa học của Nhà nước và các tổ chức ngoài nhà nước ở Việt Nam; kinh nghiệm thế giới về vấn đề thù lao cho lao động khoa học.
- Tiến hành điều tra với quy mô 250 phiếu (đã thu về 214 phiếu) về các vấn đề bức xúc nhất hiện nay trong thù lao cho lao động khoa học cũng như đề xuất về hướng thay đổi thù lao trong tương lai nên như thế nào. Những người được

hỏi là đại diện cho cộng đồng các chủ nhiệm đề tài/các nhà nghiên cứu thuộc các lĩnh vực khác nhau (trường, viện, doanh nghiệp), các nhà quản lý KH&CN tại một số bộ Trung ương và địa phương (Bộ tài Chính, Bộ Kế hoạch và đầu tư, Bộ KH&CN, Sở KH&CN một số tỉnh thuộc miền Bắc và Miền Nam). Mẫu điều tra được chọn theo nhóm đại diện. Kết quả phiếu điều tra được xử lý trên SPSS.

- Phỏng vấn sâu 15 chủ nhiệm đề tài thuộc các lĩnh vực khác nhau về những vấn đề vướng mắc trong thù lao, những sáng kiến mà họ đã đưa ra vận dụng trong thù lao và những hướng thay đổi khả thi trong điều kiện hiện nay. Hình thức phỏng vấn là đối thoại trực tiếp theo từng vấn đề chi tiết.
- Tổ chức các hội thảo chuyên đề, theo các chủ đề hẹp để lấy ý kiến bổ sung cho các nghiên cứu;
- Tổ chức hội thảo mở rộng để lấy ý kiến các chuyên gia, cộng đồng nghiên cứu và quản lý về kết quả nghiên cứu và bình luận về tính khả thi của các đề xuất trong đề tài;
- Các kết quả nghiên cứu của từng chủ đề được tổng hợp dựa trên phân tích quy nạp và diễn dịch, so sánh lý thuyết và thực tế.

Cấu trúc của báo cáo

Gồm phần mở đầu, 4 chương và kết luận:

Chương I. Cơ sở khoa học cho việc xác định mức thù lao cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN nhà nước

Chương II. Kinh Nghiệm nước ngoài trong thù lao cho lao động khoa học

Chương III. Hiện trạng thù lao cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN

Chương IV. Hướng thay đổi trong xây dựng mức thù lao cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN nhà nước

CHƯƠNG I. CƠ SỞ KHOA HỌC CHO VIỆC XÁC ĐỊNH MỨC THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG KHOA HỌC TRONG CÁC NHIỆM VỤ KH&CN NHÀ NƯỚC

1.1. MỘT SỐ KHÁI NIỆM LIÊN QUAN

Để làm luận cứ cho việc xác định mức thù lao cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN nhà nước, cần làm rõ một số khái niệm có liên quan trực tiếp: nhiệm vụ KH&CN nhà nước, lao động khoa học, thù lao và mức thù lao cho lao động khoa học.

1.1.1. Nhiệm vụ khoa học và công nghệ nhà nước

Thuật ngữ nhiệm vụ khoa học và công nghệ được sử dụng phổ biến ở nước ta nhằm chỉ những công việc về nghiên cứu khoa học hoặc/và triển khai công nghệ được ai đó giao cho tổ chức hoặc tập thể hoặc cá nhân thực hiện. Người giao nhiệm vụ KH&CN ở nước ta trước đây duy nhất là Nhà nước. Những năm gần đây, các địa chỉ đặt hàng đã xuất hiện nhiều lên và thay thế một phần cho việc giao nhiệm vụ. Địa chỉ này thường là các doanh nghiệp nhà nước, số ít doanh nghiệp tư nhân hoặc hộ nông dân có quy mô nuôi trồng thủy sản lớn.

Các nhiệm vụ KH&CN có sử dụng ngân sách nhà nước được tổ chức dưới hình thức chương trình, đề tài, dự án, đề án và các hình thức khác. Trong khuôn khổ của đề tài này, nhiều chỗ, nhiệm vụ KH&CN được gọi chung là đề tài.

Đề tài hay còn gọi đề tài nghiên cứu khoa học, là hình thức tổ chức nghiên cứu khoa học do một nhóm người cùng thực hiện nhằm hướng vào việc trả lời những câu hỏi có ý nghĩa học thuật, có thể chưa quan tâm nhiều đến việc hiện thực hoá trong hoạt động thực tế¹.

Trong thực tế, đề tài có thể tồn tại dưới hình thức đề tài nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu ứng dụng, đề tài triển khai thực nghiệm hoặc kết hợp cả nghiên cứu cơ bản, nghiên cứu ứng dụng và triển khai thực nghiệm.

Dự án là một loại đề tài có mục đích ứng dụng cụ thể về kinh tế và xã hội, chịu sự ràng buộc của kỳ hạn và nguồn lực. Nội dung nghiên cứu của dự án thường không định hướng nhiều vào ý nghĩa học thuật, mà chủ yếu nhằm giải quyết một nhu cầu cụ thể trong hoạt động thực tế.

Sự phân định giữa đề tài và dự án cũng chỉ là tương đối. Trong thực tế, người ta gọi chung các nhiệm vụ nghiên cứu và triển khai là đề tài, còn dự án thường là tên gọi của nhiệm vụ liên quan đến sản xuất thử nghiệm (dự án P) hoặc

¹ Cụ thể xem: Vũ Cao Đàm. Phương pháp luận nghiên cứu khoa học. NXB Kỹ thuật, H. 2005., tr. 52.

các nhiệm vụ nghiên cứu và triển khai do quốc tế tài trợ. Các dự án tài trợ này không chỉ tập trung vào mục đích ứng dụng mà còn đề cập đến cả vấn đề học thuật.

Dự án sản xuất thử nghiệm là một loại nhiệm vụ KH&CN thực hiện việc ứng dụng các kết quả nghiên cứu vào thực tiễn, mở rộng ứng dụng kết quả của nghiên cứu cơ bản trong phòng thí nghiệm vào trong thực tiễn với phạm vi rộng lớn hơn. Kết quả của dự án thử nghiệm là tạo ra những sản phẩm có tính mới hoặc có chất lượng cao hơn để chuẩn bị đưa ra sản xuất đại trà và tiêu thụ trên thị trường. Hay nói cách khác, dự án sản xuất thử nghiệm là ứng dụng kết quả triển khai thực nghiệm để sản xuất thử ở quy mô nhỏ nhằm hoàn thiện công nghệ mới, sản phẩm mới trước khi đưa vào sản xuất, đời sống. Yêu cầu nghiên cứu trong dự án thử nghiệm có hạn chế, chủ yếu làm rõ khả năng vận dụng sát với các điều kiện của thực tiễn. Hay nói cách khác, nội dung nghiên cứu trong dự án sản xuất thử nghiệm là điều chỉnh, xác định quy trình công nghệ thích hợp sẽ đưa vào ứng dụng (chuyển giao) trong sản xuất rộng rãi.

Khác với đề tài nghiên cứu và triển khai thực nghiệm, dự án thử nghiệm là hình thức nghiên cứu và triển khai nối tiếp của đề tài triển khai thực nghiệm và kết quả là tạo ra được một lượng sản phẩm nhất định, có thể thu hồi để bổ sung cho kinh phí đầu tư trở lại cho hoạt động khoa học và công nghệ.

Đề án: là một nhiệm vụ KH&CN thực hiện việc xây dựng văn kiện để trình một cấp quản lý hoặc một cơ quan đặt hàng nhằm giải quyết một vấn đề thực tế đang đặt ra.

Chương trình: là một tập hợp các đề tài và /hoặc dự án, được tập hợp theo một mục đích xác định và nội dung của các đề tài có thể mang tính độc lập nhất định nhưng phải nằm trong một cơ cấu đồng bộ, hỗ trợ nhau giữa lý thuyết và ứng dụng thực tiễn nhằm giải quyết vấn đề tổng thể mà mục đích của chương trình định ra.

Trong chương trình nghiên cứu khoa học sẽ bao gồm nhiều đề tài nghiên cứu tổng hợp, có đề tài triển khai thực nghiệm và có thể có dự án sản xuất thử nghiệm hoặc/và điều tra khảo sát/tổng kết thực tiễn. Trong đề tài tổng hợp của chương trình, có thể có một số đề tài nhánh hay đề tài nghiên cứu chuyên đề.

1.1.2. Lao động khoa học

a. Khái niệm

Việc hình thành và thực hiện các nhiệm vụ KH&CN thu hút các loại công việc khác nhau: từ khâu đề xuất nhiệm vụ, xây dựng đề cương, xét duyệt, thực hiện, đánh giá kết quả thực hiện, công bố và ứng dụng kết quả. Trong đó, đa phần các công việc đòi hỏi lao động có trình độ, am hiểu về chuyên môn, hay còn gọi là lao động khoa học. Đây là loại lao động đòi hỏi không chỉ chi phí về thể lực mà phần quan trọng hơn đó là chi phí về trí lực. Nếu như lao động chân tay nghiêng về cơ bắp thì lao động khoa học nghiêng nhiều về trí tuệ. Chi phí lao động là bội số của chi phí cho lao động giản đơn.

Lao động khoa học chủ yếu là *lao động trí óc của cán bộ khoa học và công nghệ mà thành quả lao động là sản phẩm thông tin như: phát hiện, phát minh, sáng chế, kỹ thuật đồng bộ/công nghệ*². Các loại hình của lao động khoa học bao gồm:

- Lao động giải quyết nhiệm vụ mới, thực hiện tư tưởng mới và phương pháp mới;
- Lao động vận dụng những tri thức đã có và phương pháp giải quyết nhiệm vụ mới;
- Lao động hoàn thiện thông tin, chức năng tư vấn;
- Lao động áp dụng phương thức và cách tính toán giải quyết sẵn có với nhiệm vụ tương tự trước đó.

b. Tính đặc thù của lao động khoa học

- Tính sáng tạo và độc lập cao

Lao động nghiên cứu khoa học khác biệt với lao động sản xuất thông thường là yếu tố sáng tạo chiếm phần vô cùng quan trọng trong toàn bộ hoạt động của nhà khoa học, do đó rất khó có thể xác định một cách chính xác trình độ chuyên môn thực tế và cần thiết của nhà khoa học cũng như tính phức tạp của công việc mà họ làm. Trình độ chuyên môn càng cao, hiểu biết càng sâu rộng thì càng có nhiều cơ hội phát huy tính sáng tạo. Người lao động trong hoạt động khoa học phải thể hiện tính sáng tạo cao hơn hẳn so với lao động sản xuất vật chất thông thường. Hai nhân tố cơ bản ở đây là:

- Trình độ sáng tạo, tính độc đáo trong suy nghĩ và xem xét vấn đề. Nhân tố này phụ thuộc nhiều vào trình độ đào tạo, quá trình tích lũy kiến thức và kinh nghiệm công tác, tuổi đời của mỗi nhà khoa học.
- Độ phức tạp rất cao của lao động, không có qui trình sẵn và không có tính lặp lại.

² Đại từ điển kinh tế thị trường của Trung Quốc. Viện Nghiên cứu và phổ biến tri thức bách khoa Hà Nội dịch thuật và xuất bản năm 1998.

- Phải có tích lũy tri thức trước đó

Để chủ trì và tham gia nghiên cứu, người thực hiện các công việc thuộc lao động khoa học phải có một kiến thức và kinh nghiệm nhất định. Việc tích lũy kiến thức này một phần phụ thuộc vào thời gian, nhưng phần quan trọng phụ thuộc vào năng lực tiếp nhận tri thức và khả năng phán đoán và ý chí của từng người. Năng lực này được hình thành bẩm sinh và qua đào tạo.

Trong điều kiện phát triển mạnh mẽ của khoa học và công nghệ hiện nay, do việc tăng nhanh các thành tựu của khoa học và công nghệ và các nhu cầu kinh tế, xã hội, một phần kiến thức con người tiếp thu được sẽ thường xuyên bị lạc hậu. Các chuyên gia cho rằng nhịp độ tiến bộ trung bình hàng năm của kiến thức nhân loại dao động trong khoảng 4% đến 6%. Như vậy, trên 50% toàn bộ kiến thức chuyên môn của con người sẽ phải được bổ sung thông qua con đường học tập thường xuyên. Thời gian dành cho việc này ở cán bộ trung học chuyên nghiệp là 24%, ở cán bộ đại học là 28% toàn bộ thời gian có khả năng lao động³.

- Tính rủi ro

Đối với bất kỳ đề tài nghiên cứu nào trước khi tiến hành đều phải xác định vấn đề nghiên cứu, nội dung nghiên cứu, đưa ra các giả thuyết nghiên cứu và phương pháp tiến hành. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện, không phải mọi vấn đề đều diễn ra như dự định ban đầu. Có những vấn đề nảy sinh, có những yếu tố không nhìn thấy được làm sai lệch với dự kiến, giả thuyết ban đầu. Rủi ro về kết quả mong muốn, hoặc sai lệch về một số chi phí so với dự trù rất có thể xảy ra.

- Quá trình từ lúc nghiên cứu đến ứng dụng sản phẩm tương đối dài

Đối với các dự án sản xuất thử nghiệm, việc đưa kết quả của dự án vào ứng dụng thực tiễn thường là ngắn nhất so với các loại nhiệm vụ KH&CN khác. Tuy theo tính chất và quy mô của dự án thử nghiệm, việc thành công trong thực tế của dự án còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác: sự đón nhận của người sử dụng, sự thay đổi thị trường do yếu tố cạnh tranh, hội nhập và quốc tế hoá, vv... Còn đối với các nhiệm vụ khác như đề án, đề tài đều phải trải qua thời gian dài mới đưa được đến địa chỉ áp dụng. Chẳng hạn, đề tài nghiên cứu giống ngô lai, giống đậu, lạc mới phải mất khoảng 8-10 năm; đề tài nghiên cứu ra các loại vắc xin (viêm gan B, bại liệt, vv...) thường phải mất 30 năm đến 40 năm. Đối với đề tài xã hội, việc vận dụng còn phụ thuộc và quan điểm chính trị của nhà lãnh đạo hoặc yếu tố văn hoá

³ /40/ Deep S. - Human Relation in Management, Publishing Co. Inc. Encino - California. Collier MacMillan Publishers. London, 1978. Bản dịch tóm tắt trong "Những vấn đề phát triển khoa học và kỹ thuật" 3-1985, Viện Thông tin Khoa học và Kỹ thuật TƯ.

đang thống trị trong xã hội. Từ lúc đề tài đưa ra ý tưởng, đến lúc ý tưởng được vận dụng cũng phải mất nhiều năm.

- Tính không lặp lại của sản phẩm làm ra và phương pháp tiến hành đa dạng

Trong khi sản phẩm của sản xuất hay cung cấp dịch vụ thường là lặp lại sau mỗi công đoạn/thời vụ, sản phẩm của lao động khoa học trong nhiệm vụ KH&CN không được lặp lại, phải có tính mới. Như vậy, thông tin đầu vào, quá trình xử lý thông tin cũng phải khác với nhiệm vụ trước đó đã có. Điều này đòi hỏi phải tìm tòi phương pháp tiến hành thích hợp. Cũng có nhiệm vụ có thể kế thừa được các phương pháp đã được tiến hành trước đó, nhưng cũng có nhiệm vụ mà cách thức tiến hành mới, phải bỏ nhiều công sức để suy nghĩ, tìm tòi. Chất lượng nghiên cứu, kết quả nghiên cứu phụ thuộc khá nhiều vào phương pháp và các bước tiến hành.

1.1.3. Thù lao cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN

a. Khái niệm về thù lao

Thù lao là cách thức chi trả cho lao động đã hao phí nhằm tạo ra dịch vụ, sản phẩm hay để thực hiện một công việc nào đó. Thù lao thường gặp trong tiếng Anh dưới thuật ngữ fees, allowances hoặc compensation. Một số nước áp dụng thù lao ngoài hệ thống lương để chi trả cho công việc được tiến hành trong khoảng thời gian bất thường hoặc trong một khung cảnh bất thường (công việc ngoài định mức hay trong điều kiện bất thường). Ở Anh, thù lao được áp dụng cho các công việc⁴:

- tiến hành trong các điều kiện khó chịu và nguy hiểm, ngoài giờ hoặc tại địa bàn đặc biệt (ví dụ thù lao khu vực).
- thực hiện nhiệm vụ đặc biệt hoặc ngoài quy định của định mức hay nhiệm vụ.
- thực hiện nhiệm vụ đột xuất.

Khác với tiền lương, là giá cả của sức lao động và được hình thành thông qua sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động dựa vào quy định pháp luật lao động, mức thù lao được xác định trên cơ sở thoả thuận giữa người cung cấp dịch vụ/tư vấn và người thụ hưởng dịch vụ và có tính đến giá cả thị trường sức lao động cũng như mối quan hệ giữa cung và cầu về dịch vụ/tư vấn.

Điều khác nhau giữa tiền công và thù lao là ở chỗ hình thức hợp đồng chi trả. Trong khi tiền công chi trả cho lao động thông qua hợp đồng lao động có thời hạn, thì thù lao chi trả qua hợp đồng theo từng nhiệm vụ, dịch vụ, tư vấn mà

⁴ Xem: www.dti.gov.uk/ER/nmwr/chapter2.htm

không phải là hợp đồng lao động có thời hạn. Có thể so sánh sự khác nhau giữa tiền lương, tiền công và thù lao qua bảng sau đây:

Bảng 1. So sánh giữa thù lao, tiền lương và tiền công

Loại hình		Thù Lao	Tiền công	Tiền lương
Bản chất		Là khoản chi trả nhất định tương ứng với nhiệm vụ, dịch vụ hoặc đặc lợi nào đó mà người nhận được sản phẩm, dịch vụ hay đặc lợi phải chi trả cho người cung cấp các thứ đó.	Là khoản chi trả cho thời gian lao động hoặc khối lượng công việc đã hoàn thành, được thực hiện phổ biến trong những thoả thuận thuê nhân công trên thị trường tự do và có thể gọi là giá công lao động	Là giá cả của sức lao động và được hình thành thông qua sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động dựa vào quy định pháp luật lao động
Giống nhau		Đều là khoản chi trả cho hao phí lao động/sức lao động đã bỏ ra		
Khác nhau	Hình thức chi	Chi trả cho từng dịch vụ/công việc riêng biệt	Chi trả theo thời gian hoặc khối lượng, chất lượng công việc	Chi theo tháng, năm
	Các yếu tố tác động chủ yếu đến mức chi	Quan hệ cung cầu, giá cả thị trường sức lao động	Giá cả thị trường lao động	chính sách tiền lương của quốc gia/tổ chức.
	Quan hệ chi trả	Giữa người bán và sử dụng dịch vụ/hưởng lợi	Giữa người sử dụng lao động và người lao động	Giữa người sử dụng lao động và người lao động
	Loại thù lao	Đa dạng	Mức độ đa dạng tương đối	có các bảng lương nhất định

b. Thù lao cho lao động khoa học trong nhiệm vụ KH&CN

Những người làm khoa học, công nghệ ở các nước đa phần được chi trả *dưới hình thức tiền lương*. Tiền lương được xác định theo bảng lương của chính phủ hoặc do chính tổ chức KH&CN hay doanh nghiệp được quyền xây dựng. Mức lương được xây dựng trên cơ sở tham khảo giá thị trường sức lao động của nước đó tại thời điểm xây dựng và thường xuyên được thay đổi theo sự thay đổi của chỉ số giá cả.

Trường hợp chính phủ xây dựng bảng lương cho lao động khoa học xảy ra ở CHLB Đức, Pháp, Canada... Còn các nước khác như Mỹ, Australia thì các tổ chức (KH&CN, doanh nghiệp) có quyền tự chủ trong xây dựng bảng lương.

Nguyên tắc để xây dựng bảng lương của các chính phủ hay tổ chức *là trình độ, kinh nghiệm công tác, và nhiệm vụ cụ thể tương thích với từng ngạch* (ví dụ như ngạch trợ lý nghiên cứu, ngạch nghiên cứu viên, nghiên cứu viên chính, nghiên cứu viên cao cấp,...). Khi tuyển dụng nhân lực, việc xếp người được tuyển vào ngạch nào người ta căn cứ vào trình độ, kinh nghiệm, công việc, nhiệm vụ được đảm nhận trong thực tế. Đối với chuyển bậc, người ta tính theo thời gian và kết quả thực hiện công việc hàng năm. Thời hạn chuyển bậc, nói chung là từ 1-2 năm, còn chuyển ngạch hoặc phụ thuộc và trình độ đạt được thông qua các kỳ thi và năm kinh nghiệm hoặc dựa vào bằng cấp và kinh nghiệm có được⁵.

Việc bố trí và giao nhiệm vụ cho mỗi người là dựa trên trình độ đào tạo hoặc kinh nghiệm tương đương. Bảng cấp đào tạo theo hệ thống giáo dục của các nước, nói chung là đạt chuẩn quốc gia hoặc quốc tế và không chỉ đào tạo về lý thuyết mà người ta coi trọng cả kỹ năng để áp dụng lý thuyết đã được đào tạo vào công việc. Do đó, việc lấy trình độ đào tạo làm một căn cứ xây dựng ngạch lương là hoàn toàn có lý. Mặt khác, các nước cũng coi trọng những người, vì không có điều kiện theo học, hoặc vì lý do công việc người ta không đi học để có bằng cấp, nhưng năng lực thực tế lại đáp ứng tốt các vị trí công việc quy định trong bảng lương. Vì vậy, trong xây dựng bảng lương, người ta cũng tính đến yếu tố kinh nghiệm và cũng được xem xét tương đương với bằng cấp.

Mức lương được xây dựng đều phản ánh đầy đủ các yếu tố chi phí để bù đắp tái sản xuất sức lao động trong điều kiện kinh tế của nước đó, nó bao gồm chi phí ăn, mặc, nhà ở, học hành, đi lại, nuôi con, giải trí và phần để dưỡng sức khi hết tuổi lao động. Đối với lao động khoa học, chi phí đào tạo thường là cao và có

⁵ Cụ thể xem: http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/coll_agre/ase3_e.asp#Toc53558843

chênh lệch giữa các ngành nghề, bậc đào tạo. Do đó, lương cũng có sự khác biệt giữa các ngành này. Ví dụ, ngành y lương bao giờ cũng cao hơn các ngành khác, vì thời gian đào tạo một nhân lực ngành y có thể hành nghề được là lâu hơn (7-8 năm) và chi phí đào tạo cũng cao hơn.

Ngoài lương ra, tùy nước có thể có hoặc có thể không áp dụng thù lao thêm. ở CHLB Đức, cho dù người nghiên cứu trong các viện nhà nước có đảm nhiệm bao nhiêu công việc đi chăng nữa, thì lương vẫn như vậy. Nhiều nhà khoa học Đức phản nản về vấn đề này và cho rằng, trong tương lai, Đức cũng nên thay đổi cách trả lương. Trong khi đó ở Australia, những người trong các tổ chức KH&CN nhà nước (kể cả trường đại học) nếu có tham gia nghiên cứu theo hợp đồng ký thêm với bên ngoài (doanh nghiệp hoặc tổ chức khác), nghĩa là làm ngoài giờ, thì được trả thù lao thêm. Mức thù lao được tính theo đơn giá do tổ chức đó quy định. Nhiều tổ chức KH&CN áp dụng chế độ thưởng cao bên cạnh lương nhằm khuyến khích người làm nghiên cứu đạt kết quả tốt.

Ngoài ra, thù lao không dưới dạng lương còn được áp dụng đối với lao động khoa học trong các hoạt động nghiên cứu. Đó là các trường hợp:

- Áp dụng cho sinh viên, nghiên cứu sinh tham gia nghiên cứu. Số này không có lương, khi tham gia nghiên cứu được chi trả một khoản tương ứng với công việc hoàn thành trong đề tài nghiên cứu.
- Áp dụng cho các dịch vụ tư vấn khoa học: các chuyên gia trong và ngoài nước thực hiện nghiên cứu trong các dự án tài trợ phát triển mà không thuộc diện hưởng lương. Những người này được áp dụng mức chi trả theo quy định trong bản ghi nhớ của dự án.
- Áp dụng trong trường hợp lương thấp, không đủ tái sản xuất sức lao động. Tiền lương không thoả đáng là vấn đề phổ biến ở các tổ chức nghiên cứu nhà nước ở châu Á, châu Phi và Nam Mỹ⁶. Vì vậy, bên cạnh lương, người ta áp dụng thù lao dưới các dạng trợ cấp, bù thêm....Tuy nhiên, hệ thống trợ cấp này phản ánh tính bình quân và không công bằng (xem hộp 1).

Hộp 1. Ý kiến bình luận của một nhà nghiên cứu nước ngoài về thù lao cho lao động khoa học ở khu vực nhà nước.

Ở một số nước, tiền lương của đội ngũ cán bộ khoa học chỉ đáp ứng được 30% nhu cầu tối thiểu (Eicher 1991). Tiền lương tháng của cán bộ khoa học có khi chỉ đủ chi phí cho nhu cầu tối thiểu trong vòng 2 tuần (Adamolekun 1993) hoặc tiền lương cho cán bộ khoa học không thể gọi là lương để đủ sống ở một số nước (Ngân

⁶ Cụ thể xem: Edwin G. Brush. <http://www.isnar.cgiar.org/publications/pdf/FSB/fsb-4c.pdf>

hàng Thế giới 1991, Stevens 1992). Để sinh sống người ta phải làm 3,4 việc một lúc (Husain 1994, tr.10). Thậm trí người ta còn làm những công việc không phải lao động khoa học để kiếm sống. Chính sách tiền lương đang là vấn đề nóng bỏng còn bởi tác động của việc trả lương trên thị trường của các nhà tuyển dụng khu vực phi nhà nước hấp dẫn hơn. Tuyển dụng một vị trí công tác trong tổ chức nhà nước, lương thường được xếp theo trách nhiệm công việc và trình độ bằng cấp của người được tuyển dụng và không tính đến so sánh với mức lương mà các nhà tuyển dụng khu vực ngoài nhà nước chi trả cho người có vị trí và trình độ tương đương.

Trong khi đó, ở các nước phát triển, người ta áp dụng phổ biến nguyên tắc “lương lợi thế”, nghĩa là các tổ chức nhà nước trả lương cho người được tuyển dụng trên cơ sở có so sánh với lương của người có vị trí và trình độ tương đương ở khu vực tư nhân. Ngược lại, để bù lại, trong khu vực nhà nước có được sự an toàn về việc làm (nguy cơ mất việc thấp hoặc không có) và cơ hội được đào tạo. Tuy nhiên, nhưng ưu việt này lại không thích hợp với lao động có trình độ cao. Những giải pháp để khắc phục sự bất cập về tiền lương mà người ta thường áp dụng là các lợi ích và trợ cấp/thù lao khác ngoài lương, ví dụ: trợ cấp về nhà, đi lại, trợ cấp cho vợ hoặc chồng, phụ cấp một số vị trí đặc biệt, phụ cấp chức vụ, chi trả cho chuyên gia cao cấp, trợ cấp hưu hoặc nghỉ việc. Tại một nước châu Phi, có tới 175 khoản trợ cấp hay phụ cấp ngoài lương (Schiller 1990). Người lao động sống phụ thuộc rất nhiều vào các khoản này và có khi chúng còn vượt quá tiền lương.

Nguồn: Edwin G. Brush. <http://www.isnar.cgiar.org/publications/pdf/FSB/fsb-4c.pdf>

Ở nước ta, việc chi trả cho lao động khoa học trong nhiệm vụ KH&CN nhà nước được thực hiện dưới một trong hai dạng hoặc cả 2 dạng dưới đây:

- Tiền lương, về thực chất là khoản mà Nhà nước hay người sử dụng lao động trả cho cán bộ, công chức, viên chức tương xứng với trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và chức trách để họ hoàn thành những công việc mà Nhà nước hay người sử dụng lao động giao. Tiền lương được trả theo bảng lương của cán bộ công chức, viên chức, hoặc tiền công trả theo quy chế chi tiêu nội bộ đối với những người thực hiện nhiệm vụ KH&CN thuộc diện điều chỉnh của Nghị định số 10/2002/NĐ-CP.
- Khoản thù lao từ thực hiện nhiệm vụ KH&CN nhà nước, được áp dụng theo Thông tư Liên Bộ số 45/2001/TTLB/BTC- BKHCNMT ngày 18 tháng 6 năm 2001; Thông tư 114/2000/TT/BTC hướng dẫn quản lý kinh phí chi các cuộc điều tra thuộc nguồn vốn sự nghiệp từ ngân sách nhà nước.

Đối với lao động trong các tổ chức KH&CN nhà nước được cấp ngân sách sự nghiệp khoa học, khi thực hiện nhiệm vụ KH&CN nhà nước, được chi trả từ 2 nguồn: lương theo quy định của bảng lương và một khoản thù lao từ kinh phí thực hiện nhiệm vụ KH&CN theo quy định của Thông tư 45. Đối với lao động trong các đơn vị tự trang trải một phần, khi thực hiện nhiệm vụ KH&CN nhà nước, cũng được chi trả từ 2 nguồn như trên, nhưng mức chi trả từ lương ít hơn vì số xuất lương ít hơn số lao động hiện có trong đơn vị. Còn đối với lao động trong các đơn vị tự trang trải, khoản chi trả cho việc thực hiện nhiệm vụ KH&CN nhà nước chỉ có 1 nguồn từ khoản thù lao theo quy định của Thông tư 45.

1.1.4. Mức thù lao cho lao động khoa học trong nhiệm vụ KH&CN

Mức thù lao cho lao động khoa học trong nhiệm vụ KH&CN là khoản chi trả cho người thực hiện một công việc thuộc lao động khoa học trong phạm vi nhiệm vụ KH&CN cụ thể nào đó, tùy thuộc vào mức hao phí lao động, tính chất phức tạp của lao động và giá cả sức lao động trên thị trường hay định mức chi trả cho lao động khoa học (rate of payment).

Mức hao phí lao động, nghĩa là lượng thời gian lao động đã bỏ ra để thực hiện công việc. Đơn vị để đo thời gian lao động đã hao phí có thể là số giờ, số ngày, tuần, tháng hoặc năm. Tùy theo tính chất của công việc để có thể tính được mức hao phí lao động theo đơn vị tương ứng. Có những công việc, có thể tính được theo ngày hoặc tháng (thực hiện thí nghiệm, phỏng vấn lấy thông tin, số liệu, vv...), nhưng cũng có công việc tính theo giờ và sau đó có thể quy đổi ra số ngày/tháng (thẩm định, đánh giá đề cương, vv...)

Tính chất phức tạp của công việc trong lao động khoa học thể hiện ở: bản chất, số lượng, tính đa dạng, và tính rắc rối của các nhiệm vụ, các bước, các quy trình hay của các phương pháp mà công việc đó tiến hành; mức độ khó khăn trong việc xác định cái cần thiết phải làm được và các khó khăn cũng như trạng thái ban đầu trong việc thực hiện công việc đó. Tính phức tạp của công việc thường thể hiện ở yêu cầu về trình độ/kinh nghiệm của người thực hiện công việc đó.

Định mức chi trả cho lao động khoa học là khoản chi phí cho người lao động khoa học làm việc trong một đơn vị thời gian (giờ/ngày/tuần/tháng/năm) tùy theo trình độ hoặc/và kinh nghiệm công tác. Mức này có thể tương ứng với mức trả lương của lao động khoa học nếu hệ thống bảng lương phản ánh đúng giá trị sức lao động theo khả năng của nền kinh tế hoặc có thể dao động xa cách với mức lương nếu hệ thống bảng lương chưa phản ánh đúng giá trị sức lao động, bên cạnh lương còn có các phụ cấp khác dưới nhiều hình thức khác nhau.

Có thể biểu thị mức thù lao cho lao động khoa học thực hiện 1 công việc k nào đó trong nhiệm vụ KH&CN như sau:

$$MTL(k) = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n (T_i \times DM_j)$$

Trong đó:

MTL(k): mức thù lao cho lao động khoa học thực hiện công việc k, được tính bằng đồng hoặc nghìn đồng.

T_i : thời gian lao động cần thiết để thực hiện nhiệm vụ i nào đó của công việc k, được tính bằng số giờ/ngày/tuần/tháng/năm.

DM_j : định mức chi trả cho lao động khoa học với trình độ và kinh nghiệm j thực hiện nhiệm vụ i trong công việc k, được tính bằng đồng hoặc nghìn đồng trên 1 giờ/1 ngày/1 tuần/1 tháng/1 năm.

Chủ nhiệm đề tài, đề án, dự án là người thiết kế và nắm rõ nhất về mức hao phí lao động để thực hiện công việc trong nhiệm vụ, vì vậy chủ nhiệm đề tài là người chủ chốt trong việc định ra lượng thời gian cần thiết và thông qua thẩm định của hội đồng tư vấn, đánh giá đề cương.

Ở nước ta, việc xây dựng định mức chi trả cho lao động khoa học phải được thực hiện một cách bài bản trên cơ sở tham chiếu giá cả thị trường sức lao động khoa học hiện đang được hình thành, chi phí tái sản xuất sức lao động khoa học trong điều kiện nền kinh tế thị trường nước nhà. Nếu áp dụng mức lương quy định trong bảng lương như hiện nay để làm định mức chi trả cho lao động khoa học sẽ có nhiều bất hợp lý (cụ thể xem mục 1.2).

1.2. SỰ CẦN THIẾT THAY ĐỔI MỨC THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG KHOA HỌC TRONG CÁC NHIỆM VỤ KH&CN NHÀ NƯỚC CỦA NƯỚC TA HIỆN NAY

1.2.1. Tiền lương quá thấp không đủ tái sản xuất sức lao động khoa học hiện nay

Một trong các nguyên tắc cơ bản của tiền lương là tiền lương phải bảo đảm tái sản xuất sức lao động, thể hiện trước hết ở mức lương tối thiểu. Mức lương tối thiểu được xây dựng trước hết căn cứ vào mức sống tối thiểu của từng quốc gia. Mức sống tối thiểu là mức độ thoả mãn nhu cầu tối thiểu của người lao động trong một thời kỳ nhất định. Về mặt giá trị, tiền lương tối thiểu phản ánh giá trị các tư liệu sinh hoạt và các dịch vụ sinh hoạt cần thiết.

Các yếu tố của tư liệu sinh hoạt và dịch vụ sinh hoạt, theo tài liệu của văn phòng Tổ chức Lao động Thế giới, gồm: ăn (bữa ăn hàng ngày đủ để bù đắp năng

lượng tiêu hao cho sống và làm việc), ở (chỗ ở đủ để ở trong lành, vệ sinh và có một số dụng cụ nấu nướng, một số đồ đạc cần thiết), mặc (đủ áo quần để giữ thân thể sạch sẽ và phòng chống khi trở trời), an toàn (bảo vệ chống trộm cắp, bạo hành, chống mất khả năng lao động, chống rủi ro vì ốm đau, và bệnh tật), dịch vụ hạ tầng (nước sạch, hệ thống y tế, chăm sóc sức khoẻ, phương tiện vận tải công cộng, điều kiện học tập và hoạt động văn hoá giúp cho mỗi người (nam, nữ, trẻ em) phát triển tối đa năng lực và sở trường)⁷.

Ở nước ta, thời kỳ đầu những năm 60, lương tối thiểu được tính gồm 46 mặt hàng thiết yếu, trong đó ăn chiếm 64,77%; mặc, ở 21,89%, văn hoá, dịch vụ 13,34%. Giá trị tuyệt đối của lương tối thiểu là 27đ30. Sau này, do điều kiện chiến tranh, lương chuyển từ trả theo giá trị sang trả theo hiện vật và lương tối thiểu cũng không được nhắc đến trong hệ thống trả lương. Gần đây, trong Bộ Luật lao động mới ban hành đã qui định rõ, tiền lương tối thiểu là giới hạn thấp nhất buộc mọi người sử dụng lao động phải trả cho người lao động để bảo vệ quyền lợi chính đáng của họ. Tiền lương tối thiểu chung là cơ sở để tính lương và thù lao cho các loại lao động khác và cho lao động cùng loại ở các ngành, vùng khác một cách hợp lý, bảo đảm công bằng, bình đẳng xã hội.

Trong thực tế, tiền lương tối thiểu từ 120.000 đ/tháng (năm 1993) đã được điều chỉnh lên 144.000 đ/tháng rồi 180.000 đồng, 210.000 đồng và vài năm nay là 290.000 đồng, vẫn chưa đảm bảo nhu cầu tối thiểu cần thiết để bù đắp sức lao động đã hao phí và tái sản xuất bình thường sức lao động của cán bộ, công chức, viên chức. Cùng với sự bất cập này, tiền lương thực tế dựa trên tiền lương tối thiểu đó lại bị giảm thấp nhiều và kéo dài do chỉ số trượt giá của nhiều mặt hàng tiêu dùng công nghiệp, nông nghiệp và dịch vụ hay chỉ số giá sinh hoạt nói chung. Hơn nữa, trong lương tối thiểu chưa hàm chứa tiền nhà và phương tiện đi lại, chi phí học tập cũng chưa được tính đủ. Theo ý kiến của một quan chức Bộ Nội vụ, cơ quan chủ trì xây dựng đề án tiền lương giải thích, thực ra, hiện nay trong lương đã tính tới kết cấu tiền nhà nhưng do lương tối thiểu quá thấp nên mới chỉ đầy đủ về mặt số lượng mà chưa bảo đảm nhu cầu thực tế. Ở các nước phát triển, chi phí cho nhà ở chiếm 35% - 40% lương. Tại Việt Nam, tỉ lệ tiền nhà trong lương tối thiểu là 7,5%, tương đương với 21.750 đồng và trong lương trung bình là 41.325 đồng/tháng so với nhu cầu tiền thuê nhà khoảng 80.000 đồng/tháng.⁸

⁷ Cụ thể xem: Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội. Giáo trình luật lao động Việt Nam. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 1997, tr.137,138.

⁸ Nguồn: VNECONOMY cập nhật: 13/02/2004

Lương chưa phản ánh đúng giá trị sức lao động và đủ bù đắp tái sản xuất sức lao động, do đó các doanh nghiệp, các tổ chức đều tìm cách tăng thu nhập ngoài lương cho người lao động. Theo Ông Phạm Minh Huân, Vụ trưởng Vụ tiền lương – Tiền công (Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội), hiện nay phần lương cứng (trả theo thang bảng lương) của người lao động trong doanh nghiệp nhà nước chỉ bằng 30% thu nhập của họ từ cơ quan họ đang làm việc⁹. Đại biểu Quốc hội Nguyễn Văn Hiện, Chánh án Tòa án Nhân dân Tối cao khẳng định rằng “nếu không có thu nhập ngoài lương thì khó sống thật”. Đồng chí Tổng Bí thư Nông Đức Mạnh, khi thảo luận với đoàn đại biểu quốc hội Hà Nội cũng nhận định như vậy.

Theo báo cáo của Bộ Tài chính, mức thu nhập ngoài lương này có chênh lệch lớn giữa các tổ chức, giữa các khu vực. Ngoài số tiền ít ỏi hưởng theo thang bảng lương do Chính phủ quy định, họ còn có những khoản phụ cấp, công tác phí, tiền hỗ trợ của cơ quan. Nhất là những đơn vị sự nghiệp có thu, thu nhập ngoài lương - mà nhiều người gọi là "lậu" - đang là nguồn chính.¹⁰

Các khoản thưởng được chi trả để bù đắp cho lương thấp hiện nay cũng rất lớn. Như Bệnh viện Chợ Rẫy (TP HCM) lương bình quân trên 840 nghìn đồng/tháng, thu nhập bình quân ngoài lương là gần 2,78 triệu đồng, gấp hơn 3 lần lương theo chế độ nhà nước. Bệnh viện Bạch Mai (Hà Nội) thu nhập ngoài lương ít hơn, nhưng xấp xỉ bằng lương theo chế độ nhà nước, là 860 nghìn đồng/tháng. Một trường cao đẳng có tiền lương bình quân là 841.000 đồng/tháng, thu nhập ngoài lương là 1,296 triệu đồng/tháng (gấp 1,4 lần). Viện Nghiên cứu Địa chính có thu nhập ngoài lương trên 1,24 triệu đồng, gần gấp đôi tiền lương chính. Một viện nghiên cứu khác có lương bình quân là 463.000 đồng/tháng, thu nhập ngoài lương là 57.000 đồng/tháng (bằng 0,12% lương)¹¹.

Trong khi đó, theo đánh giá của nhiều đại biểu Quốc hội, quản lý các khoản thu ngoài lương để đưa vào lương là vấn đề mà đề án cải cách tiền lương của Chính phủ chưa làm rõ, thiếu tính khả thi (Chủ nhiệm Ủy ban Các vấn đề xã hội Nguyễn Thị Hoài Thu). Các nhà khoa học và quản lý tham gia trả lời phiếu điều tra do đề tài này thực hiện cũng cho rằng, cải cách tiền lương hiện nay cũng chưa thể giải quyết hợp lý thù lao cho lao động khoa học. Có tới 87% phiếu trả lời cho rằng, cần có cách chi trả khác vì chính sách tiền lương hiện nay và trong cải cách chưa thể phản ánh đúng thù lao cho lao động khoa học.

⁹ VNECONOMY cập nhật: 07/06/2004.

¹⁰ Cụ thể xem: Tuoitre online ngày 24/10/2004.

¹¹ Cụ thể xem: Tuoitre online ngày 24/10/2004.

Như vậy, một mặt, việc chi trả cho lao động trong khu vực nghiên cứu thấp hơn so với các lĩnh vực khác. Mặt khác, việc cải cách tiền lương chưa thực sự phản ánh thực chất của giá trị lao động khoa học và đảm bảo tái sản xuất sức lao động khoa học. Chính vì vậy, việc thay đổi cách chi trả cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN theo phương thức khác, thích hợp hơn là cần thiết trong thời điểm hiện nay. Nếu kéo dài cách chi trả này, tình trạng chảy máu chất xám trong lĩnh vực KH&CN từ khu vực nhà nước sang các khu vực khác đang diễn ra với nhiều hình thức khác nhau: sinh viên giỏi không vào làm cho cơ quan nghiên cứu nhà nước; số cán bộ nghiên cứu “chân trong chân ngoài”; người lao động khoa học sử dụng thiết bị, thời gian, thông tin của Nhà nước và tri thức do Nhà nước đào tạo đi làm cho cơ quan, tổ chức ngoài nhà nước. Ở mức độ nào đó, họ cũng là những người phục vụ cho đất nước. Nhưng xét về mặt hiệu quả sử dụng nguồn lực của Nhà nước đầu tư thì lại là vấn đề hạn chế lớn và ảnh hưởng đến thu hút nhân lực khoa học cho khu vực nhà nước. Theo kết quả điều tra 1000 doanh nghiệp tại Thành phố Hồ Chí Minh, do Sở KH&CN Thành phố tiến hành năm 1999, hiện tượng thiếu chuyên gia kỹ thuật trong doanh nghiệp nhà nước là 43,5%, trong khi đó ở doanh nghiệp tư nhân và đầu tư nước ngoài là 30% và tình trạng các chuyên gia kỹ thuật chuyển từ doanh nghiệp nhà nước ra bên ngoài đặc biệt thường xảy ra khá mạnh ở những ngành đòi hỏi công nghệ hiện đại như ngành Bưu chính viễn thông¹².

1.2.2. Chưa tạo động lực cho lao động khoa học

Động lực là yếu tố quan trọng của bất kỳ quá trình vận động và bất cứ hoạt động nào. Động lực không chỉ tạo ra lực khởi động ban đầu, lực thúc đẩy phát triển, vận động và còn tạo ra lực tiềm tàng cho một bước phát triển mới, bước nhảy mới trong vận động. Đối với hoạt động của con người, động lực không chỉ nằm trong khía cạnh vật chất mà cả tinh thần. Từ điển tiếng Anh Longman định nghĩa động lực làm việc là “một động lực có ý thức hay vô thức khơi dậy và hướng hành động vào việc đạt được mục tiêu mong đợi”. Các nhân tố tạo động lực chính là những nhân tố khơi dậy và hướng hoạt động của con người vào các mục tiêu đã định trước. Các nhân tố này đa dạng. Trong cùng một hoàn cảnh, một tình huống, con người có hành vi khác nhau bởi giá trị và thái độ của mỗi người khác nhau đối với công việc.

Các thuyết động cơ có các cách tiếp cận về tầm quan trọng khác nhau của yếu tố vật chất và tinh thần. Theo nhà tâm lý học người Mỹ Abraham Maslow, các yếu tố tạo động lực được xếp theo thứ bậc từ thấp đến cao sau đây: nhu cầu sinh

¹² Nguồn: www.moi.gov.vn/ Tin ngày: Thứ Năm, 19/08/2004 17:05 GMT+7

học (bao gồm các yếu tố thoả mãn cuộc sống sinh học của con người như thực phẩm, không khí, nước, giấc ngủ) ➡ nhu cầu an toàn (bao gồm sự đảm bảo, sự ổn định và hoà bình); ➡ nhu cầu xã hội (bao gồm sự yêu thương, sự hội nhập với tập thể) ➡ nhu cầu được tôn trọng (bao gồm sự thành đạt, tự tin, tự trọng, và được công nhận) ➡ nhu cầu tự khẳng định (bao gồm phát triển cá nhân và tự hoàn thiện). Điều này nghĩa là, khi nhu cầu ở bậc thấp chưa được thoả mãn thì các nhu cầu khác sẽ bị đẩy xuống hàng thứ yếu. Chẳng hạn, khi nhu cầu về sinh học (ăn, ở, mặc,...) chưa được đáp ứng đầy đủ, con người đang phải chật vật với những nhu cầu sinh học cơ bản thì các nhu cầu về an toàn, xã hội, nhu cầu được tôn trọng và nhu cầu tự khẳng định sẽ là thứ yếu. Nhưng khi nhu cầu cơ bản đó được đáp ứng thì người ta lại tìm kiếm các nhu cầu khác cao hơn cái sinh tồn đó.

Cũng có cách nhìn khác về cấp độ nhu cầu. Có những người đồng tình với C.P. Alderfer cho rằng có nhiều cấp độ nhu cầu tồn tại khác nhau ở cùng một thời điểm. Alderfer chia các nhu cầu trong thuyết của Maslow thành 3 nhóm nhu cầu: nhu cầu tồn tại, nhu cầu liên hệ với những người khác và nhu cầu thăng tiến. Khi một trong 3 nhu cầu này không được thoả mãn thì nó trở nên bức xúc. Tuy nhiên, đa số các nhà tâm lý học và các nhà nghiên cứu về thuyết động lực trong làm việc đã đưa ra kết luận rằng *lý do phổ biến nhất khiến mọi người đi làm là kiếm tiền để sống. Nhưng một khi thu nhập đã đủ sống thì hầu hết mọi người đều quan tâm đến các lợi ích khác*¹³. Như vậy, thù lao hay thu nhập từ làm việc là một động lực thúc đẩy mọi người làm việc. Frederick Taylor, người được coi là cha đẻ của môn khoa học quản lý, đã viết rằng: "không thể khiến một người làm việc hăng say hơn những nhân viên khác trong một thời gian dài, trừ khi họ được hứa hẹn một khoản tăng lương đáng kể và ổn định". Bên cạnh đó, các yếu tố tạo động lực làm việc, nhất là đối với lao động trình độ cao, còn nằm trong các yếu tố "tiêu biểu mang lại sự thoả mãn trong công việc mà Frederick Herzberg, giáo sư tâm lý học người Mỹ đưa ra trên cơ sở nghiên cứu đề tài về chủ đề này. Các yếu tố đó là:

- thành đạt: sự thoả mãn của bản thân khi hoàn thành một công việc hay giải quyết các vấn đề và nhìn thấy những thành quả từ nỗ lực của mình;
- sự công nhận: sự ghi nhận việc hoàn thành tốt một công việc thể hiện ở đánh giá của mọi người;
- bản thân công việc: những ảnh hưởng tích cực từ công việc lên mỗi người, chẳng hạn sự thú vị, đa dạng, sáng tạo và thách thức của công việc;
- trách nhiệm: mức độ ảnh hưởng của một người đối với công việc bởi quyền hạn và trách nhiệm đi kèm với nó;

13cm: Tạo động lực làm việc phải chăng chỉ có thể bằng tiền. NXB Trẻ, 2002, tr. 22.

- cơ hội phát triển: là cơ hội thăng tiến cùng với quyền quyết định nhiều hơn để thực thi các sáng kiến, ý tưởng.

1.2.3. Trả công cho lao động khoa học chưa tương xứng với đóng góp của nó đối với xã hội

KH&CN đã được khẳng định là động lực phát triển kinh tế xã hội của đất nước và ngày càng có vai trò quan trọng trong tăng vị thế cạnh tranh trên trường quốc tế. Mặc dù còn rất nhiều khó khăn, nhưng những đóng góp của khoa học và công nghệ được đánh giá là rất đáng kể.

Theo đánh giá của Bộ Khoa học và Công nghệ, cứ một đồng vốn mới đầu tư cho nghiên cứu sản xuất vắc xin viêm gan B ở nước ta trong thời gian qua đã tạo tiền đề cho việc mở rộng đầu tư sản xuất và đưa lại doanh thu là 86 tỷ đồng, lãi 13 đồng¹⁴. Nhiều nghiên cứu trong ngành y tế, nông nghiệp, thủy sản, cơ khí đã làm lợi cho đất nước về mặt kinh tế thông qua việc tạo ra sản phẩm công nghệ mới, thay thế nhập ngoại với giá thành rẻ hơn. Chẳng hạn, nghiên cứu trong ngành y đã đem lại công nghệ chuẩn đoán hình ảnh, nội soi, các công nghệ thụ tinh trong ống nghiệm, công nghệ ghép thận, công nghệ nong động mạch vành, công nghệ nong van tim hai lá... với giá thành bằng 1/3 – 1/2 so với việc điều trị ở nước ngoài, tiết kiệm cho xã hội hàng trăm tỷ đồng/năm¹⁵. Ví dụ như, nong van 2 lá giá là 7 triệu đồng, trong khi đó ở nước ngoài là 5000 đến 7000 USD; nong và đặt Stent mạch vành là 35 triệu đồng, ở nước ngoài là 7000 – 20000 USD; giá vắc xin viêm gan B do Viện Vệ sinh Dịch tễ sản xuất ra là 30.000 đồng/1 liều, trong khi đó vắc xin nhập ngoại là 80.000 đồng/1 liều¹⁶. Bên cạnh đó, kết quả nghiên cứu vắc xin viêm não Nhật Bản không chỉ tạo ra sản phẩm phục vụ trong nước mà còn xuất khẩu sang Ấn Độ với doanh thu là 1 triệu 224 nghìn USD, tương đương 19 tỷ đồng¹⁷. Trong ngành cơ khí, các nghiên cứu về máy bơm đã tạo ra sản phẩm mới phục vụ nông nghiệp với giá chỉ bằng 40% - 60% giá nhập ngoại¹⁸. Việc nghiên cứu các giống lúa đã góp phần đưa năng suất lúa bình quân từ 2,78 tấn/ha (năm 1985) lên 4,57 tấn/ha (2003) và nâng cao hệ số sử dụng đất từ 1,3 (năm 1987) lên 1,85 (năm

¹⁴ TS. Bùi Mạnh Hải, Thứ trưởng Bộ KH&CN. Khoa học và Công nghệ – Những đóng góp quan trọng trong sự phát triển kinh tế xã hội thời kỳ đổi mới. Báo cáo trình bày tại Hội thảo khoa học “Khoa học và công nghệ phục vụ thời kỳ đổi mới”, H., 12/2004.

¹⁵ Tài liệu đã dẫn, tr. 10.

¹⁶ GS. TS Lê Ngọc Trọng. Khoa học và công nghệ y học, thành tựu và định hướng phát triển. Báo cáo trình bày tại Hội thảo khoa học “Khoa học và công nghệ phục vụ thời kỳ đổi mới”, H., 12/2004. tr. 84, 86.

¹⁷ Nguồn: Công ty Vắc xin và Sinh phẩm số 1, Viện Vệ sinh Dịch tễ Trung Ương: Kinh nghiệm và Chiến lược Phát triển (Báo cáo gửi Bộ KH&CN).

¹⁸ GS. Bành Tiến Long, Thứ trưởng Bộ GD&ĐT. Khoa học và Công nghệ - động lực phát triển của ngành cơ khí chế tạo máy Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước. Báo cáo trình bày tại Hội thảo khoa học “Khoa học và công nghệ phục vụ thời kỳ đổi mới”, H., 12/2004., tr. 18.

2003)¹⁹. Tiến bộ các công nghệ sản xuất giống nuôi trồng thủy sản đã giải quyết phần lớn số lượng giống cho nhu cầu nuôi trồng, đặc biệt là các đối tượng xuất khẩu chủ lực như tôm Sú, cá da trơn...

Đối với lĩnh vực KH&NV, những đóng góp của nghiên cứu trong lĩnh vực này tuy không quy đổi trực tiếp ra lợi ích kinh tế hay tài chính, nhưng có vai trò quan trọng đối với đất nước, bởi những kết luận mà KH&NV đem lại “đã được dùng làm cơ sở để soạn thảo các nghị quyết, hoạch định các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, góp phần vào thành công của công cuộc đổi mới” (Văn kiện Nghị quyết TW 2, khoá VIII). Nhiều công trình KH & NV đã và đang đi sâu nghiên cứu làm rõ bản chất của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, vấn đề đổi mới và tạo lập đồng bộ thể chế kinh tế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá và chủ động hội nhập kinh tế quốc tế và khu vực. Các kết quả nghiên cứu đã và đang làm sáng tỏ bản chất và đặc điểm của hệ thống chính trị Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý và nhân dân làm chủ, làm rõ cơ sở lý luận và thực tiễn của việc đổi mới tổ chức và hoạt động của hệ thống chính trị mà trọng tâm là cải cách bộ máy Nhà nước. Các công trình đã đi sâu nghiên cứu về chính trị, kinh tế, văn hoá của các khu vực, các quốc gia lớn, làm rõ thực trạng phát triển, xu hướng chiến lược và những điều chỉnh chính sách của các nước, của khu vực và toàn cầu, làm rõ các xu thế phát triển chủ yếu của thế giới và khu vực trong những thập niên cuối thế kỷ XX và đầu thế kỷ XXI. Các kết quả nghiên cứu về lịch sử và văn hoá đã góp phần dựng lại tiến trình lịch sử, diện mạo của nền văn hoá Việt Nam, khai thác những giá trị quý báu về di sản văn hoá, phục vụ cho sự nghiệp đổi mới, phát triển đất nước, vv...

Nếu sơ bộ làm phép tính toán học để tính chi phí – lợi ích của một số đề tài nghiên cứu có thể cho thấy bức tranh để minh hoạ cho kết quả kinh tế mà đầu tư cho nhiệm vụ KH&CN của Nhà nước đã đem lại.

Hộp 2. Sơ bộ tính toán kết quả kinh tế do đề tài “Nghiên cứu chọn tạo giống và kỹ thuật canh tác các cây có củ” đem lại

Đề tài “Nghiên cứu chọn tạo giống và kỹ thuật canh tác các cây có củ” của Trung tâm Nghiên cứu Cây có củ, Viện Khoa học Nông nghiệp Việt Nam đã được tiến hành hơn 8 năm. Nhà nước đầu tư kinh phí nghiên cứu cho đề tài này bình quân khoảng 90 triệu

¹⁹ PGS. TS. Bùi Bá Bổng, Thứ trưởng Bộ NN&PTNT. Khoa học và công nghệ phục vụ sự nghiệp đổi mới – những thành tựu trong 20 năm đổi mới và định hướng phát triển KH&CN nông nghiệp đến năm 2020. Báo cáo trình bày tại Hội thảo khoa học “Khoa học và công nghệ phục vụ thời kỳ đổi mới”, H., 12/2004., tr. 38.

đồng/năm và gần đây trong giai đoạn 1996 -2000 khoảng 800 triệu đồng năm. Như vậy, nếu tính đầu tư cho đề tài này, tối đa là 5 tỷ đồng.

Đến năm 2002 (sau 8 năm nghiên cứu), Đề tài đã tạo ra được giống lạc, sắn mới và một số giống mới khác (khoai tây,...) hiện đang sử dụng trong nông nghiệp. Theo Ông Đào Huy Chiên, Giám đốc Trung tâm, giống sắn mới cho năng suất cao hơn và hàm lượng tinh bột cao hơn so với giống sắn cũ. Nếu sắn giống cũ cho năng suất 15 tấn/ha thì giống mới ít nhất cũng cho năng suất 25 tấn/ha. Hiện nay, diện tích áp dụng giống sắn mới là 100.000 ha, giá thị trường mức tối thiểu là 500.000 đồng/tấn, lợi ích kinh tế do việc tăng năng suất cây trồng đem lại ước tính là 500 tỷ đồng/năm. Hiện nay, chưa có nghiên cứu về mức đóng góp của yếu tố giống cho tăng trưởng là bao nhiêu. Nhưng giả định với con số thấp nhất là 10%, thì lợi ích kinh tế do giống mới đem lại cũng đã là 50 tỷ đồng/năm. Tính cho 3 năm trở lại đây là 150 tỷ đồng.

Con số này gấp nhiều lần so với khoản mà Nhà nước đã đầu tư (5 tỷ đồng) cho nghiên cứu tạo ra giống mới. Nếu tính cả kinh phí lương, bộ máy và các đầu tư khác cho Đề tài nghiên cứu, thì con số về lợi ích kinh tế cũng vẫn cao hơn rất nhiều.

Nguồn: Đề tài tính toán dựa trên số liệu do Trung tâm Nghiên cứu Cây có củ cấp tại cuộc toạ đàm với nhóm Nghiên cứu đề tài, ngày 22 tháng 11 năm 2004.

Hộp 3. Sơ bộ tính toán lợi ích kinh tế của đề tài “Nghiên cứu chọn tạo giống và các biện pháp kỹ thuật thâm canh cây đậu đỗ” của Trung tâm Đậu đỗ, Viện Khoa học Nông nghiệp Việt Nam

Đề tài này đã được bắt đầu nghiên cứu từ những năm đầu thập niên 90. Mức đầu tư kinh phí nghiên cứu cho đề tài trong giai đoạn 90-95 là 90-95 triệu đồng/1 năm, giai đoạn 1996-2000 là 800 triệu đồng/1năm và giai đoạn 2001-2005 là 800 triệu đồng/1năm.

Đối với giống lạc mới, năng suất tăng so với giống cũ là 20%. Cụ thể, giống lạc cũ cho năng suất 1,1 tấn/ha, giống mới cho năng suất 1,6 tấn/ha. Diện tích áp dụng giống mới là 125.000 ha, giá thị trường là 7000đồng/kg. Như vậy, lợi ích kinh tế do năng suất tăng là 437,5 tỷ đồng/năm. Cũng giả định đóng góp của giống mới trong tăng năng suất giống lạc là 10% thì mỗi năm, lợi ích kinh tế do giống lạc mới đem lại cho người trồng là 43,75 tỷ và tính cho 3 năm áp dụng gần đây (từ 2002 đến 2004) là 131,25 tỷ.

Nguồn: Tính toán của Đề tài dựa vào số liệu do Trung tâm Đậu đỗ cấp tại cuộc toạ đàm với Nhóm nghiên cứu đề tài, ngày 22 tháng 11 năm 2004.

Theo ý kiến ông Nguyễn Thiện Nhân, Phó Chủ tịch UBND Thành phố Hồ Chí Minh, những nghiên cứu tiến hành ở Thành phố đã đưa ra được những thiết bị mới. Thời gian qua, đã có 25 loại thiết bị được sản xuất, bán được trên 130 thiết bị,

làm lợi cho các doanh nghiệp khoảng 80 tỉ đồng, mặc dù kinh phí đầu tư chỉ khoảng 8 tỉ đồng và đã thu hồi gần hết²⁰.

Các nghiên cứu về giống lúa, giống ngô hay nghiên cứu trong ngành y, chế tạo máy, phần mềm tin học, ... cũng đem lại lợi ích kinh tế rất đáng kể mà trong phạm vi Đề tài này không thể liệt kê hết được. Qua đây, một điều cho thấy rõ là, đầu tư của Nhà nước cho nghiên cứu và triển khai không phải là “để ngán kéo” hay không hiệu quả mà vấn đề là chưa tính hiệu quả do nó mang lại lớn đến thế nào.

Việc KH&CN gần đây tạo ra được những đóng góp đáng kể bởi nhiều lý do, trong đó có khía cạnh tăng quy mô đầu tư cho nghiên cứu. Một số đề tài, từ chỗ chỉ nhận được 60 triệu đồng/nghiên cứu/năm, nay đã được đầu tư đến 800 triệu hoặc trên 1 tỷ hoặc vài ba tỷ đồng/năm. Với mức đầu tư lớn hơn này đã có thể mở rộng quy mô nghiên cứu, quy mô triển khai để có thể có được kết quả đưa ra áp dụng. Cũng nhờ có phần tăng đầu tư này, thu nhập của người nghiên cứu cũng tăng lên, phần nào đã giúp họ tập trung vào nghiên cứu.

Tuy nhiên, không phải việc tăng mức đầu tư đều được phổ biến đến tất cả các nhiệm vụ. Mặt khác, chi phí cho thù lao lao động trong nhiệm vụ khoa học và công nghệ còn thấp. Theo kết quả điều tra của đề tài, có 73,6 % số phiếu trả lời là thù lao quá thấp, nhất là trong ngành y, số này là 90,9%. Không chỉ cán bộ nghiên cứu trả lời là thấp (78,4 % số phiếu trả lời) mà cán bộ quản lý cũng cho là thấp, thậm trí với tỷ lệ đồng ý với ý kiến này còn cao hơn (67,9%) khối cán bộ kỹ thuật (43,8%). Nếu tình trạng này kéo dài sẽ dẫn đến không tạo động lực cho người nghiên cứu, người ta không “toàn tâm” với công việc nghiên cứu hoặc nghiên cứu sẽ bị kéo dài, kết quả chậm được đưa vào ứng dụng hoặc sẽ bị lạc hậu so với yêu cầu phát triển kinh tế – xã hội hiện nay.

1.3. CƠ SỞ ĐỂ XÁC ĐỊNH MỨC THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG KHOA HỌC TRONG NHIỆM VỤ KH&CN NHÀ NƯỚC

Xây dựng mức thù lao cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN căn cứ vào và yếu tố sau đây:

- Mức hao phí lao động khoa học và tính chất phức tạp của công việc trong các nhiệm vụ KH&CN
- Tái sản xuất sức lao động khoa học trong điều kiện nước ta;
- Thị trường giá cả sức lao động của nước ta;

²⁰ Cụ thể xem: Tuổi trẻ Online, ngày 14 tháng 4 năm 2004.

- Tính đặc thù của lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN.

1.3.1. Mức hao phí và tính phức tạp của lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN

Thông thường, để xác định mức độ tiêu tốn thời gian hay độ phức tạp của công việc, người ta áp dụng phương pháp “mô tả công việc”. Các công việc và tiêu hao lao động cho chúng rất khác nhau, tùy theo từng nhiệm vụ cụ thể. Mặt khác, có những công việc không thể đo đếm chính xác mức hao phí thời gian hay độ phức tạp, do đó người ta chấp nhận tính tương đối trong mô tả công việc.

Việc xác định mức hao phí lao động và tính chất phức tạp có thể được tính theo các loại (nhóm) công việc của nhiệm vụ KH&CN.

a. Xây dựng đề cương của nhiệm vụ KH&CN.

Đây là bước công việc bao gồm các việc: tìm hiểu nhu cầu của xã hội và đề xuất nhiệm vụ nghiên cứu; tổng quan các nghiên cứu có liên quan; xác định mục tiêu nghiên cứu và trên cơ sở đó đưa ra các nội dung nghiên cứu nhằm đạt được mục tiêu đã đề ra; nghiên cứu và mô tả phương pháp tiến hành; lên tiến độ và dự kiến kết quả đạt được; tìm các cộng tác viên; lên dự toán chi tiết, chuẩn bị bảo vệ đề cương.

Xây dựng đề cương là bước công việc có tầm quan trọng đặc biệt, ảnh hưởng đến thành công hay thất bại của nhiệm vụ KH&CN. Để làm được việc này, đòi hỏi người xây dựng đề cương phải là người có trình độ, am hiểu và có phương pháp nghiên cứu và triển khai tốt (đối với nhiệm vụ vừa có tính chất nghiên cứu, vừa có tính chất triển khai), hoặc ít nhất là có phương pháp nghiên cứu tốt (đối với nhiệm vụ chuyên về nghiên cứu phát hiện, tìm tòi) hoặc phương pháp triển khai tốt (đối với nhiệm vụ nghiêng về triển khai). Ở nước ngoài, theo quy định nhiệm vụ, trách nhiệm của các chức danh nghiên cứu, việc xây dựng đề cương nghiên cứu thuộc nhiệm vụ của cán bộ nghiên cứu bậc cao. Lượng thời gian hao phí phụ thuộc vào tính chất phức tạp của nội dung nghiên cứu, quy mô của nghiên cứu, hiện trạng ban đầu của nghiên cứu, mức độ khó khăn trong tiếp cận thông tin. Chính vì vậy, không có một mức duy nhất về thời lượng hao phí để xây dựng đề cương. Theo ý kiến các nhà nghiên cứu, lượng thời gian dành cho công việc này chiếm khoảng 30 – 50% tổng thời gian nghiên cứu của một đề tài, nếu công việc được tiến hành một cách nghiêm túc.

Hộp 4. Ví dụ về phân định chức năng và nhiệm vụ của nhân lực nghiên cứu trong xây dựng đề cương nghiên cứu của Đại học Nam Illinois (Mỹ).

Nhân lực nghiên cứu được chia ra các bậc dựa trên quy định của Bang Illinois về chức danh nghề nghiệp, gồm:

- *cán bộ nghiên cứu bậc I*, với yêu cầu trình độ tối thiểu là có bằng đại học chuyên ngành tương thích với công việc đảm nhận, hoặc có kiến thức tương đương với trình độ đại học;
- *cán bộ nghiên cứu bậc II*, với yêu cầu tối thiểu phải có bằng thạc sĩ hoặc kinh nghiệm công tác tương đương với trình độ thạc sĩ;
- *cán bộ nghiên cứu bậc III*, với yêu cầu tối thiểu phải có bằng thạc sĩ và ít nhất là 3 năm kinh nghiệm công tác sau khi có bằng;
- *trợ lý khoa học* (assistant scientist) là người tối thiểu phải có bằng tiến sĩ hoặc thạc sĩ nhưng có kinh nghiệm được thừa nhận tương đương trình độ tiến sĩ;
- *nhà khoa học kế cận* (associate scientist), yêu cầu tối thiểu phải là người có trình độ tiến sĩ hoặc kinh nghiệm công tác được thừa nhận ngang trình độ tiến sĩ, có năng lực đề xuất chủ đề nghiên cứu, tiến hành nghiên cứu và trình bày kết quả nghiên cứu ở tầm quốc gia và quốc tế;
- *nhà khoa học cao cấp* (senior scientist), có trình độ bằng cấp cao nhất trong lĩnh vực khoa học, hoặc có khả năng và đã hoàn thành được công việc khoa học xuất sắc để có được uy tín nghề nghiệp, kết quả hoạt động khoa học tiến triển ổn định và có các công trình được công nhận trong nước và quốc tế.

Từng bậc cán bộ nghiên cứu có nhiệm vụ và trách nhiệm cụ thể, trong đó cán bộ nghiên cứu bậc III có nhiệm vụ trợ giúp cho việc xây dựng đề cương; trợ lý khoa học có nhiệm vụ đóng góp vào việc xây dựng đề cương; nhà khoa học kế cận (associate scientist) có nhiệm vụ và trách nhiệm xây dựng đề cương nghiên cứu²¹. Như vậy, ở Mỹ cũng như nhiều nước khác, việc xây dựng đề cương được coi là lao động phức tạp, đòi hỏi trình độ cao. Đương nhiên chi phí cho lao động để thực hiện công việc này cũng phải tương thích với công sức lao động bỏ ra.

Nguồn: <http://www.siuc.edu/~affact/GUIDELINES%20RESEARCH%20POSITIONS.pdf>

b. Thẩm định, đánh giá đề cương nghiên cứu

Việc thẩm định, đánh giá đề cương nghiên cứu là lao động tư vấn có ý nghĩa quan trọng giúp cho nhà quản lý và người chủ trì nhiệm vụ KH&CN để có thông tin về:

- Nhiệm vụ đặt ra đã trùng yêu cầu thực tiễn chưa (là vấn đề nóng của thực tiễn hay vấn đề dự báo/khám phá cho tương lai?), hoặc có phản ánh đúng hướng ưu tiên mà Nhà nước đề ra không?
- Những nội dung nghiên cứu trong nhiệm vụ có đảm bảo tính logic và khoa học để trả lời vấn đề nghiên cứu đặt ra?

²¹ Cụ thể xem: <http://www.siuc.edu/~affact/GUIDELINES%20RESEARCH%20POSITIONS.pdf>

- Các phương pháp tiến hành có phù hợp và đảm bảo tính khoa học, đem lại thông tin tin cậy?
- Đơn vị/cá nhân chủ trì có đủ năng lực và khả năng thực hiện nhiệm vụ đó không?
- Khả năng áp dụng kết quả nghiên cứu trong thực tiễn như thế nào?
- Nguồn lực để thực hiện nhiệm vụ có thích hợp không?

Để trả lời những câu hỏi trên, người thực hiện lao động tư vấn ở đây phải có hiểu biết rộng về thực tiễn và chuyên môn sâu liên quan đến chủ đề của nhiệm vụ nghiên cứu. Ngoài ra, còn đòi hỏi tính trung thực và khách quan trong nhận xét tư vấn. Chi phí thù lao cho loại lao động cần phải tính đến 2 khía cạnh: *tiêu hao lao động và trách nhiệm của người tư vấn. Lượng hao phí lao động cũng tùy thuộc tính chất phức tạp của nội dung nghiên cứu, quy mô của nghiên cứu.*

c. Điều hành (chủ trì) nghiên cứu.

Công việc này, thoát nhìn tưởng chừng như hoạt động mang tính chất hành chính thông thường. Thực chất đây là một hoạt động điều phối, đòi hỏi nghệ thuật và khoa học quản lý cao. Để có thể triển khai tốt đề cương đã thông qua, người điều hành nhiệm vụ KH&CN phải tổ chức các công việc sau đây:

- Chọn cộng tác viên thích hợp về chuyên môn, kinh nghiệm tích lũy được liên quan đến nội dung nghiên cứu, có tâm huyết với nghiên cứu. Để có thông tin về cộng tác viên và mời được họ tham gia, người chủ trì đề tài không chỉ là người có kinh nghiệm, hiểu biết rộng mà còn cần có uy tín với cộng đồng khoa học hay chí ít với những người được mời tham gia. Kết quả và tiến độ của nghiên cứu phụ thuộc đáng kể vào việc chọn và mời được các cộng tác viên phù hợp với nhiệm vụ;
- Phân công các thành viên thực hiện các bước công việc của nhiệm vụ KH&CN;
- Hướng dẫn, kiểm tra việc thực hiện các công việc đã được phân công nhằm đạt được kết quả đã định trước và phát hiện các vấn đề nảy sinh trong quá trình thực hiện để kịp thời điều chỉnh. Công việc này chiếm khá nhiều thời gian và công sức của người chủ trì, nhất là trong nhiệm vụ nghiên cứu tự nhiên và xã hội, nghiên cứu công nghệ cần có khảo sát, thí nghiệm, thực nghiệm trong phòng thí nghiệm hay tại hiện trường. Sự lơ là của người chủ trì cũng dễ dẫn đến đại khái hoặc làm sai với ý đồ ban đầu hoặc chậm tiến độ.
- Thông tin liên lạc, kết nối các thành viên trong nhóm thực hiện nhiệm vụ để trao đổi thông tin.

Kết quả nghiên cứu phụ thuộc phần lớn vào công việc điều hành này. Nó đòi hỏi người điều hành không phải chỉ là “linh hồn”, trụ cột về mặt khoa học mà cả nghệ thuật quản lý. Thông thường, ở các nước, lao động điều hành (chủ trì nghiên cứu) được chi trả theo bậc lao động tâm cỡ chuyên gia hoặc cán bộ lao động bậc cao. Thời gian chi phí cho công việc này cũng dao động tùy theo từng nhiệm vụ, và thường chiếm khoảng từ 10- 20% tổng thời gian thực hiện nhiệm vụ.

d. Tiến hành các hoạt động trực tiếp nghiên cứu và triển khai

Đối với hoạt động nghiên cứu, đây là bước công việc *tìm luận cứ khoa học để chứng minh luận điểm khoa học*: Luận điểm khoa học là điều cần chứng minh trong nghiên cứu khoa học, hay là một phán đoán mà tính chính xác của nó cần được chứng minh (cần chứng minh điều gì?). Luận cứ là bằng chứng được đưa ra để chứng minh luận điểm, nó được xây dựng từ những thông tin thu được nhờ đọc tài liệu, quan sát hoặc thực nghiệm. Luận cứ trả lời câu hỏi chứng minh bằng cái gì? ²².

Các lao động của nhóm công việc này liên quan đến việc thu thập thông tin, chứng minh luận cứ và biện luận. Những người được thu hút vào các công việc này cũng đa dạng, mức thời gian cần thiết khác nhau và yêu cầu về trình độ cũng khác nhau. Chẳng hạn:

- Việc thu thập thông tin có thể do lao động với một trình độ và kinh nghiệm chuyên môn nhất định có thể tiến hành được, tùy thuộc vào loại công việc. Có việc chỉ cần đến trình độ lao động phổ thông (lấy thông tin vào phiếu điều tra đơn giản, với những thông số dễ hiểu; tìm kiếm tài liệu, sao chép tài liệu; đi thực địa để lấy mẫu thí nghiệm; vận chuyển vật mẫu về các địa chỉ cần thiết, vv...), có việc đòi hỏi trình độ trung cấp (một số thí nghiệm), có công việc đòi hỏi trình độ đại học hoặc trên đại học hoặc có kinh nghiệm tương đương với các trình độ này (phỏng vấn trực tiếp, một số thí nghiệm đặc biệt, chỉ đạo, hướng dẫn thực nghiệm, thí nghiệm,...).
- Việc phân tích, sắp xếp, tổng hợp thông tin để thành luận cứ chứng minh giả thuyết, luận điểm khoa học thì đòi hỏi phải là người có trình độ cao, nhiều kinh nghiệm nghiên cứu hoặc có nhiều tích lũy.
- Tổng hợp trình bày kết quả nghiên cứu của toàn bộ đề tài cũng đòi hỏi người thực hiện có kinh nghiệm và trình độ. Công việc này thường là do

²² Vũ Cao Đàm. Phương pháp luận nghiên cứu khoa học. NXB Khoa học Kỹ thuật, H, 2005, tr. 85.

người chủ trì nghiên cứu thực hiện. Nó đòi hỏi có khả năng khái quát, tổng hợp vấn đề cao. Chi phí lao động nhiều hay ít phụ thuộc vào kết quả thực hiện công việc của các bước trước đó. Mặt khác, các kết quả của các bước trên không phải lúc nào cũng dẫn đến kết luận cùng chiều mà đôi khi gặp phải những kết luận ngược chiều nhau. Vì vậy, công việc của khâu tổng hợp, kết luận này không chỉ đơn thuần thể hiện khả năng khái quát, tổng hợp vấn đề của người thực hiện mà còn thể hiện bản lĩnh, trách nhiệm của người chủ trì trước cơ quan đặt hàng.

Và như vậy, mức độ phức tạp của các loại công việc trên khác nhau, yêu cầu về trình độ, kinh nghiệm của người thực hiện cũng khác nhau.

d. Hướng dẫn, đào tạo nhân lực

Một số nhiệm vụ KH&CN không chỉ nhằm giải quyết một vấn đề khoa học nào đó mà còn đặt ra mục tiêu để đào tạo con người, mà sản phẩm thông tin do nghiên cứu đó tạo ra được chứa đựng trong con người được đào tạo.

Công việc này, thường do số nhân lực có trình độ và kinh nghiệm tiến hành. Người được đào tạo thông qua việc tham gia nhiệm vụ KH&CN đồng thời là người có đóng góp cho nhiệm vụ đó. Tiêu hao lao động của người hướng dẫn cũng có thể được xếp trong nhóm công việc điều hành nghiên cứu và triển khai.

e. Đánh giá kết quả nghiên cứu

Tương tự như lao động thẩm định, đánh giá đề cương nghiên cứu, đòi hỏi người đánh giá vừa có hiểu biết, vừa đầu tư thời gian để thẩm định theo đúng nghĩa của nó, vừa phải công tâm, trách nhiệm. Lao động ở khâu này cũng tương đương với lao động của “chuyên gia”.

g. Lao động quản lý đề tài. Đây là lao động đòi hỏi người quản lý vừa phải chịu trách nhiệm về hành chính đối với Nhà nước về sử dụng kinh phí và kết quả thực hiện nhiệm vụ và trách nhiệm về xây dựng kế hoạch cũng như tổ chức kiểm tra thực hiện. Mức hao phí khó xác định cụ thể mà thường tính theo tỷ lệ của toàn bộ hao phí lao động của nhiệm vụ.

1.3.2. Tái sản xuất sức lao động

Để xác định được mức cần thiết bù đắp cho hao phí sức lao động khoa học, cần thiết phải điều tra mức chi phí tối thiểu cho lao động này, nếu không làm được trong diện rộng thì ít nhất cũng tại một số địa phương đại diện. Các thông phải phản ánh và giải trình được trong điều kiện hiện nay, chi cho ăn, mặc, y tế, nhà ở, đi lại,

giải trí, đào tạo, nuôi con và dưỡng tuổi già (sau khi hết tuổi lao động) của một người làm nghiên cứu là bao nhiêu trong 1 tháng hoặc trong 1 năm. Thông tin này được điều chỉnh với giá cả thị trường sức lao động khoa học để xây dựng định mức thù lao.

Hiện nay, chỉ tính riêng chi phí đào tạo, thì thù lao cần phải được tăng lên rất đáng kể mới bù đắp được khoản chi phí mà người nghiên cứu phải bỏ ra. Hiện bình quân chi cho đào tạo sinh viên 10 triệu đồng/năm (theo dự án mở rộng đào tạo đại học sư phạm kỹ thuật TP HCM). Và 4 năm đại học phải chi 40 triệu đồng. Còn để đào tạo tiến sĩ cần chi “tiết kiệm” nhất cũng phải hết 80 triệu đồng, trong khi đó Nhà nước cấp cho 22 triệu đồng/4 năm. Nếu đào tạo tiến sĩ ở nước ngoài, chuyên ngành công nghệ bào chế thuốc (dược học), tại trường Đại học Tổng hợp Luân Đôn, các khoản phải chi cho 1 năm học không kể tiền bảo hiểm y tế, vé máy bay đi và về, số tiền phải chi là 31.360 USD/năm (tương đương 486 triệu đồng) và 4 năm học là 1,9 tỷ²³. Đó là chưa kể chi phí để đào tạo thạc sĩ, với thời gian 3 năm, ít nhất cũng khoảng 30 triệu và Nhà nước cấp là 13,5 triệu trong 3 năm.

Sơ bộ tính chi phí đào tạo mà cá nhân người làm khoa học với trình độ thạc sĩ cũng phải tự bỏ ra để bù đắp là trên 50 triệu và học vị tiến sĩ là gần 100 triệu, nếu đào tạo trong nước. Đó là chưa kể chi phí để duy trì cuộc sống. Như vậy, với mức lương như hiện nay, cần phải có bội số thù lao tăng lên nhiều lần thì mới có thể bù đắp hay tái sản xuất sức lao động khoa học theo đúng nghĩa của nó.

1.3.3. Giá cả thị trường sức lao động khoa học

Nền kinh tế của nước ta đang chuyển đổi mạnh sang thị trường. Mức sống, giá cả hàng hoá trong đó có giá cả sức lao động do thị trường chi phối mạnh mẽ. Việc thù lao cho lao động trong khu vực nhà nước nói chung và cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN nhà nước không thể không tính đến yếu tố thị trường sức lao động. Trong nền kinh tế tồn tại nhiều thành phần, ngoài thang bảng do Nhà nước quy định cho các cơ quan, tổ chức nhà nước, các tổ chức khác cũng có các mức thù lao hay tiền công, tiền lương khác nhau. Việc xác định mức thù lao cho lao động khoa học trong các nước trên thế giới cũng đều tham khảo giá cả thị trường sức lao động.

Đối với lĩnh vực KH&CN, thị trường nhân lực KH&CN đang được hình thành và cũng đã tồn tại nhiều mức, nhiều loại thù lao khác nhau, nhưng chủ yếu là khu vực nhà nước, các tổ chức quốc tế, cơ quan nước ngoài ở Việt Nam và khu vực tư nhân.

²³ Hà Nội Mới điện tử ngày 28/12/năm 2004.

a. *Đối với khu vực nhà nước.* Việc xác định giá cả thị trường sức lao động khoa học hiện nay không đơn thuần là dựa vào lương hay mức thù lao ghi trong Thông tư 45, mà phải tìm trong thực tế thực chi của các nhiệm vụ. Thông thường, các nhiệm vụ đều quyết toán theo TT 45 và Thông tư 114, nhưng thực chi lại là vấn đề khác, có khi gấp 2 hoặc 3 lần quy định. Không có khoản chi nào cho lao động khoa học là thấp hơn quy định của Thông tư, trừ chi cho người tham dự hội thảo khoa học.

b. *Đối với các tổ chức quốc tế hoạt động ở Việt Nam.* Nhìn chung họ ngày càng thu hút nhiều lao động khoa học và mức thù lao cũng cao hơn nhiều lần so với khu vực nhà nước. Chẳng hạn, theo quy định hướng dẫn về thực hiện dự án hợp tác nghiên cứu giữa các viện/cơ quan Việt Nam và SAREC (Swedish Agency for Research and Economic Collaboration), lao động khoa học được thù lao với tư cách là chuyên gia ngắn hạn, thực hiện một số công việc của Dự án được chi trả với mức ghi sau đây (xem bảng sau)

Bảng 2. Quy định của SAREC chi trả thuê chuyên gia nhằm thực hiện một số nhiệm vụ của dự án				
	1 giờ	1 ngày	1 tuần	1 tháng
Chuyên gia chính, có bằng đại học, trên 10 năm kinh nghiệm công tác, có tính độc lập cao	10 USD	70 USD	325 USD	1200 USD
Chuyên gia có bằng đại học, kinh nghiệm công tác ít hơn 10 năm công tác	7 USD	50 USD	225 USD	850 USD

Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam: Các nhà khoa học Việt Nam tham gia hoặc thực hiện các nhiệm vụ ngắn hạn của các dự án do Ngân hàng Thế giới tài trợ được phân ra theo các loại trình độ và yêu cầu công việc, trên cơ sở đó để áp dụng mức thù lao chi trả cho họ (xem Phụ lục 6).

Các mức phí do Ngân hàng Thế giới qui định để trả thù lao cho các chuyên gia tư vấn trong nước ngắn hạn trong các dự án do Ngân hàng tài trợ được trình bày cụ thể ở bảng 3,4 dưới đây.

Bảng 3. Bảng mức phí chung trả lương theo ngày đối với tư vấn trong nước ngắn hạn của Ngân hàng Thế giới

Đơn vị: US \$

Mức độ của tư vấn	Mức trả tối thiểu	Mức tham khảo của thị trường	Mức trả tối đa
-------------------	-------------------	------------------------------	----------------

C1	33	40	53
C2	45	56	7
C3	61	77	108
C4	78	97	135

Chú ý: Mức trả theo giờ được tính bằng mức trả theo ngày chia cho 8.

Nguồn: Chính sách đối với Tư vấn ngắn hạn trong nước (Ngân hàng thế giới)

Bảng 4. Bảng chi tiết mức phí trả đối với từng loại tư vấn ngắn hạn trong nước tương ứng với thời gian kinh nghiệm làm việc của Ngân hàng Thế giới

Đơn vị: US \$

Cấp độ của tư vấn	Mức trả tối thiểu	Kinh nghiệm	Kinh nghiệm	Mức TK thị trường	Mức trả tối đa		
C1	33	Từ 0 đến 2 năm ←————→	37	>2 đến 5 năm ←————→	47	> 5năm ←————→	53
C2	45	Từ 5 đến 7 năm ←————→	51	>7 đến 10 năm ←————→	67	>10năm ←————→	77
C3	61	10 đến 12 năm ←————→	69	>12 đến 15 năm ←————→	93	>15năm ←————→	108
C4	78	15 đến 17 năm ←————→	88	>17 năm trở lên ←————→	116		135

Nguồn: Chính sách đối với Tư vấn ngắn hạn trong nước (Ngân hàng thế giới)

Trong thực tế hầu hết các mức trả thù lao đưa ra nằm trong khoảng giữa mức tối thiểu và mức tham khảo của thị trường (market reference point). Các mức trả nằm trong khoảng cao hơn mức tham khảo của thị trường cho đến mức tối đa được xem xét trong hai trường hợp:

- (1) Trình độ học vấn và kinh nghiệm của ứng cử viên cao hơn đáng kể yêu cầu của công việc đảm nhiệm; hoặc
- (2) Có sự cạnh tranh lớn đối với cùng loại lao động của các công ty trả lương cao ở thị trường địa phương.

Mặc dù Ngân hàng có những “khung” trả thù lao nhất định, yếu tố thị trường vẫn được tính đến như một trong những yếu tố cơ bản quyết định mức thực tế trả cho các chuyên gia trong nước khi nhận thực hiện các nhiệm vụ khoa học công nghệ. Khoảng cách giữa các mức trả cận trên và cận dưới đối với từng cấp độ chuyên gia cũng khá lớn, cho phép có độ linh động lớn trong từng trường hợp cụ thể.

Liên minh Châu Âu Các cơ quan quốc tế thuộc các nước EU như Văn phòng Cộng đồng châu Âu (EC), Tổ chức phát triển của Đan Mạch (DANIDA), Tổ chức hợp tác kỹ thuật Đức (GTZ), v.v... đều phải tuân theo bản Hướng dẫn chung của EU về chi phí tại địa phương của các dự án hỗ trợ phát triển với Việt nam²⁴. Khi tiến hành trả lương cho các chuyên gia trong nước, còn phải tính đến yếu tố chênh lệch về chi phí sinh hoạt khác nhau giữa các vùng. Mức trả lương tối đa cho chuyên gia địa phương được trình bày trong bảng 5.

Bảng 5. Mức phí trả lương cho các chuyên gia và tư vấn trong nước của EU

Đơn vị: US\$

Loại chuyên gia/tư vấn	Mức trả tối đa theo một đơn vị thời gian làm việc			
	Giờ	Ngày	Tuần	Tháng
Tư vấn viên ít thâm niên với 5 năm kinh nghiệm hoặc ít hơn và sử dụng rất tốt một ngôn ngữ của EU.	6	42	200	800
Tư vấn viên với 5-10 năm kinh nghiệm và sử dụng rất tốt một ngôn ngữ của EU.	8	56	270	1100
Tư vấn viên có thâm niên với 10-15 năm kinh nghiệm và sử dụng rất tốt một ngôn ngữ của EU.	12	84	400	1650
Tư vấn viên có thâm niên với hơn 15 năm kinh nghiệm và sử dụng cực kỳ tốt một ngôn ngữ của EU.	15	105	510	2000

Nguồn: Hướng dẫn của Liên minh Châu Âu về trả thù lao cho chi phí trong nước của hợp tác phát triển với Việt Nam.

Chương trình Phát triển Liên hợp quốc (UNDP) cũng áp dụng trình tự thuê lao động chất xám trong nước giống như các tổ chức quốc tế khác vừa trình bày ở trên. Việc qui định các mức trả dựa trên cơ sở trình độ học vấn và kinh nghiệm của chuyên gia, đối với mỗi cấp độ (level) chuyên gia, UNDP không chỉ qui định một mức trả mà có tới 3 bậc lương (steps) khác nhau. Đó chính là cơ sở để

²⁴ “EU Guidelines for financing of local costs in development co-operation with Vietnam”

UNDP có thể linh động theo sự biến động của thị trường và theo công việc hoặc dịch vụ khoa học công nghệ cụ thể được yêu cầu.

Các mức trả lương cụ thể cho các chuyên gia tư vấn hoặc cán bộ chuyên môn làm việc trong các dự án của UNDP được trình bày trong bảng 5 và được qui định bằng Đồng Việt nam.

Bảng 6. Bảng trả lương cho cán bộ dự án thuê trong nước của UNDP

Đơn vị: 1000 đồng

Yêu cầu công việc		Mức độ chuyên gia và thời gian	Các thang lương			Mức trả/ngày (**)
Trình độ (*)	Kinh nghiệm		I	II	III	
Đại học Thạc sỹ	5-10 năm 3-6 năm	Mức A - Lương theo năm - Lương tháng	139.200 11.600	149.640 12.470	160.080 13.340	754
Đại học Thạc sỹ Tiến sỹ	11-15 năm 7-10 năm 3-6 năm	Mức B - Lương theo năm - Lương tháng	200.100 16.675	229.680 19.140	261.000 21.750	1.160
Đại học Thạc sỹ Tiến sỹ	16-20 năm 11-15 năm 7-10 năm	Mức C - Lương theo năm - Lương tháng	281.880 23.490	323.640 26.970	365.400 30.450	1.595
Đại học Thạc sỹ Tiến sỹ	> 20 năm > 15 năm > 10 năm	Mức D - Lương theo năm - Lương tháng	389.760 32.480	438.480 36.540	487.200 40.600	2.175

Chú ý: (*) hoặc trình độ tương đương; (**) Mức trả theo ngày có thể được áp dụng cho các hợp đồng 3 tuần hoặc ngắn hơn.

Nguồn: UNDP

c. Đối với các công ty và tổ chức KH&CN tư nhân trong nước, yếu tố thị trường lao động về chuyên gia đặc biệt quan trọng trong việc xác định mức trả lương hợp lý. Tùy theo yêu cầu của công việc cần thuê mà các công ty và tổ chức này sẽ đề ra yêu cầu cho chuyên gia ở từng vị trí về trình độ và kinh nghiệm của chuyên gia được yêu cầu. Mức trả lương cụ thể cho chuyên gia phụ thuộc vào đàm

phán trực tiếp giữa hai bên. Các công ty tư vấn tư nhân như Mekong Economics Ltd, hoặc CRP (Centre for Rural Progress), hoặc Vision Associate đều có cách tiếp cận về mức trả như vậy.

Tiêu chí quan trọng nhất của họ là tìm được chuyên gia đáp ứng được yêu cầu công việc và với chi phí thấp nhất. Các tổ chức này thường không đề ra một “khung” trả lương nào cả và không có một văn bản chính thức nào qui định việc trả công cho các dịch vụ này. Yếu tố thị trường ở đây rõ ràng là tiêu chí quan trọng nhất. Tuy vậy, để có thể thu hút được một số chuyên gia giỏi và trong những trường hợp cần thiết, họ sẵn sàng trả các mức lương tương đương với mức trả của các tổ chức quốc tế cho cùng một loại công việc hoặc dịch vụ. Ví dụ, Trung tâm Tiến bộ Nông thôn (CRP) có mức trả cho các chuyên gia tư vấn ở một giải rất rộng từ 500.000-600.000 đ/ngày đến 1 triệu đ/ngày hoặc thậm chí lớn hơn trong một số trường hợp đặc biệt. Đối với Mekong Economics Ltd., CRP và rất nhiều công ty tư vấn tư nhân khác, ngoài việc căn cứ vào tình hình thị trường lao động chất xám, mức trả thù lao cho chuyên gia làm hợp đồng theo công việc của họ còn được tham khảo bởi mức trả cho chuyên gia đó trước đây nếu như chuyên gia đó đã từng làm việc cho công ty.

Như vậy, thị trường giá cả sức lao động khoa học đã và đang hình thành. Trên cơ sở so sánh các mức giá cả này để có thể xây dựng một định mức hợp lý cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ Nhà nước. Để xây dựng được định mức này, cần phân định các loại (mức độ) lao động khoa học, như UNDP hay Ngân hàng Thế giới đã từng làm.

1.3.4. Tính đặc thù của lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN

Lao động khoa học có những tính đặc thù với các lao động khác xét từ khía cạnh tính chất lao động và tác động của nó đối với xã hội, hao phí về trí lực, khả năng đo lường về hao phí, khả năng đo lường về kết quả mang lại. Vì vậy, mức thù lao cũng như cách thức xác định mức thù lao cũng cần tính đến những đặc thù này. Cụ thể là:

- *tính sáng tạo và độc lập cao*: trong hoạt động nghiên cứu, để có hiệu suất cao trong hoạt động nghiên cứu, cần có sự chọn lọc khắt khe để có được những người thực sự có tài năng và sáng tạo mạnh mẽ. Sự thành công của một nhiệm vụ KH&CN phụ thuộc khá nhiều vào những suy nghĩ độc đáo, thông minh và sáng tạo. Mặt khác, người nghiên cứu không phải chỉ làm việc trong 8 giờ quy định. Họ suy nghĩ nhiều lúc, nhiều nơi. Sản phẩm tạo ra cũng không nhất thiết vào trong khoảng thời gian làm việc quy định này. Vì vậy, việc đo đếm mức hao phí lao động không đơn thuần tính

theo ngày làm việc hành chính. Hơn thế nữa, giá trị của sản phẩm do lao động khoa học làm ra khác với giá trị của các lao động phổ thông khác, do đó việc thù lao cần xem xét đến giá trị cao mà lao động này mang lại.

- *phải có tích lũy tri thức trước đó*: chi phí cho tái sản xuất sức lao động khoa học để thực hiện nhiệm vụ KH&CN bao hàm cả chi phí đã bỏ ra trước đó và hàm chứa một lượng chi phí cho tích lũy tri thức và học tập. Chi phí này không đơn thuần là chi phí đào tạo mà còn cả chi phí do tiêu hao năng lượng trí óc, chi phí cơ hội cho thời gian học tập, bổ túc và nâng cao kiến thức.
- *tính rủi ro*: đặc thù này tác động đến cách nhìn nhận hay thái độ của Nhà nước đối với việc thù lao. Người đầu tư, về nguyên tắc, bao giờ cũng chờ đợi có kết quả đem lại trong tầm thấy được hoặc thu hồi được vốn hoặc/và có lãi. Tuy nhiên, trong đề tài nghiên cứu khoa học, không phải kết quả nghiên cứu nào cũng được ứng dụng ngay được hoặc đem lại ích lợi kinh tế có thể thấy được. Có những nghiên cứu thất bại, không ra được kết quả mong muốn nhưng lại rút ra bài học cho nghiên cứu sau. Và như vậy, việc tính mức thù lao không nhất thiết phải dựa trên kết quả ứng dụng của đề tài đối với tất cả các loại nghiên cứu.
- *tính không lặp lại của sản phẩm làm ra và phương pháp tiến hành đa dạng*: nếu một vấn đề nghiên cứu với các phương pháp khác nhau, kết quả và chi phí rất có thể cũng khác nhau. Do vậy, việc thù lao cho lao động phải dựa vào không chỉ quy mô đề tài về kinh phí, về nội dung mà rất đáng xem xét cả khía cạnh cách thức tiến hành, tính mới của vấn đề dự kiến sẽ được tìm ra.

CHƯƠNG II. KINH NGHIỆM NƯỚC NGOÀI TRONG THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG KHOA HỌC

Lao động khoa học cho dù diễn ra ở nước nào cũng đều là lao động trí óc, lao động phức tạp, hao phí trí tuệ là bội số của lao động giản đơn và có chung những nét đặc thù. Mức thù lao cho cùng một động lao động khoa học, với cùng thời gian tiến hành khác nhau ở các nước khác nhau, bởi nền tảng kinh tế của các nước khác nhau. Tuy nhiên, cho dù là nước phát triển hay đang phát triển, về nguyên tắc, các nguyên lý thù lao cho lao động đều cùng có chung một cơ sở, đó là nguyên tắc cơ bản của tiền lương/tiền công và nguyên lý tạo động lực cho lao động khoa học. Vì vậy, việc nghiên cứu kinh nghiệm của một số nước phát triển đã thành công hay chưa thật sự thành công trong thù lao cho lao động khoa học sẽ giúp ích cho Việt Nam để lựa chọn những nét hay và tránh cái hạn chế trong thù lao cho lao động khoa học của họ.

2.1. KINH NGHIỆM THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG KHOA HỌC TẠI CHLB ĐỨC

2.1.1. Những quy định chung về thù lao cho lao động khoa học trong các tổ chức KH&CN nhà nước

Những nguyên tắc cơ bản của CHLB Đức là trả thù lao cho các nhà khoa học là hình thức “làm công ăn lương”; không được hưởng 2 lương. Lương của cán bộ nghiên cứu khoa học phụ thuộc vào vị trí làm việc và bố trí lao động của viện, trường và được trả theo thang bảng lương chung theo qui định của nhà nước.

Về cơ bản trong các viện nghiên cứu, trường đại học của CHLB Đức có 2 loại cán bộ nếu tính theo chế độ lao động: các cán bộ khoa học (các giáo sư, tiến sĩ, các nghiên cứu viên) là các công chức và viên chức làm việc theo chế độ dài hạn; và cán bộ khoa học trẻ (các tiến sĩ trẻ, cán bộ mới tốt nghiệp đại học) viên chức làm việc theo chế độ hợp đồng ngắn hạn, trong đó có những cán bộ trẻ chỉ được ký hợp đồng vào làm việc dưới bất kỳ hình thức nào tại viện, trường không quá 5 năm. Tùy từng loại viện khác nhau tỷ lệ các loại cán bộ dài hạn và ngắn hạn có thể khác nhau. Ở các viện nghiên cứu ứng dụng (FhG) tỷ lệ cán bộ nghiên cứu làm việc dài hạn chiếm khoảng 30%, còn lại là cán bộ nghiên cứu làm việc theo chế độ ngắn hạn.

Nguyên tắc về tiền lương đã được chỉ rõ là *tiền lương của cán bộ khoa học phải đảm bảo nuôi sống cả gia đình của cán bộ khoa học*. Người cán bộ khoa học không giàu nhờ mức lương mà họ có được hàng tháng nhưng bản thân họ không phải lo lắng về đời sống vì mọi chi phí cơ bản của cuộc sống đều có thể

trang trải từ tiền lương của họ. Các cán bộ làm trong các viện nhà nước đều được hưởng mức lương theo quy định tại thang bảng lương theo trình độ, chức vụ và số năm công tác của họ. Mức lương của cán bộ khoa học được coi là lương của các *viên chức* không phải là lương của *công chức* nhà nước. Chỉ có giáo sư làm việc tại các viện nhưng có tham gia giảng dạy tại trường đại học thì được có thể được hưởng lương của hệ thống lương công chức nhà nước có mức tối đa cao hơn so với thang lương dành cho khoa học và giáo dục.

Hệ thống lương của CHLB Đức có nhiều ngạch. Tại từng ngạch đều chia nhỏ ra làm nhiều bậc lương. Thông thường các cán bộ khoa học cứ 2 năm được nâng lương một lần (nâng lương theo niên hạn). Nhưng cho đến 47 tuổi thì không được nâng lương một cách tự động nữa mà phải thực hiện việc chuyển ngạch sang ngạch khác cao hơn.

Do lương của các nhà khoa học đã đảm bảo cuộc sống của gia đình họ và áp dụng các nguyên tắc trả lương nêu ở trên nên CHLB Đức cũng quy định tại các viện, trường không được chia hoặc hưởng thêm bất kỳ khoản tiền nào khác ngoài lương cho cán bộ cho dù khoản tiền này có thể có được do ký hợp đồng với doanh nghiệp để thực hiện một dự án nghiên cứu hay khoản tiền đó có từ khoản thuê khoán chuyên môn của các đề tài, dự án nghiên cứu của nhà nước, các bộ ngành, địa phương. Do vậy, khi viện nghiên cứu, trường đại học có các đề tài, dự án nghiên cứu đem lại nguồn kinh phí cho viện, trường (sau khi đã trừ đi tất cả các chi phí cần thiết) thì tất cả các kinh phí đó đều được dùng cho những nhu cầu như mua sắm trang thiết bị, đồ dùng phục vụ nghiên cứu, giảng dạy của đơn vị thực hiện đề tài, dự án đó hoặc để cho viện, trường sử dụng. Tuyệt nhiên không được chia cho cán bộ tham gia thực hiện đề tài, dự án nghiên cứu bất cứ một khoản kinh phí nào từ nguồn này. Người chủ trì đề tài, dự án cũng không có được bất cứ một khoản phụ cấp hoặc chia thêm nào từ kinh phí dành cho dự án, đề tài đó. Ví dụ một trường hợp: Giáo sư TSKH Fuessel, Khoa chế tạo máy, Đại học tổng hợp kỹ thuật Dresden (TUD) hiện tại chủ trì tới 30 đề tài, dự án nghiên cứu nhưng thu nhập của ông ta chỉ có lương Giáo sư, ngoài ra không có một nguồn thu nhập nào khác. Trong số 30 đề tài, dự án nghiên cứu, chuyển giao công nghệ có không ít các dự án ký kết hợp đồng với các doanh nghiệp có nguồn thu lớn nhưng theo nguyên tắc "lần lương" nên Giáo sư không có khoản thu nhập thêm nào từ các đề tài, dự án do mình chủ trì thực hiện.

Điều đáng lưu ý, chừng mực nào viện nghiên cứu hay trường đại học là các tổ chức không vì lợi nhuận (Non Profit Organization-NPO) thì các cách trả lương, ăn chia nêu trên được áp dụng một cách nghiêm ngặt. Đây có thể được hiểu là các

tổ chức công ích, được ngân sách đảm bảo cho một phần hoặc toàn phần hoạt động của tổ chức. Do vậy, ngay cả việc ký hợp đồng nghiên cứu với các doanh nghiệp, các viện, trường loại này cũng chỉ được phép tính đủ chi phí và không bao giờ lấy lãi (profit).

Trong xây dựng dự toán kinh phí cho đề tài, mục chi trả thù lao cho cán bộ khoa học hoặc nhân lực khác thực hiện đề tài, dự án nghiên cứu bao giờ cũng chiếm ở vị trí số 1. Việc dự toán kinh phí do chủ nhiệm đề tài, dự án đề xuất, kể cả nhu cầu nhân lực cần thiết và lương tương ứng. Hội đồng khoa học xét duyệt đề cương chi tiết của đề tài, dự án và cả phần dự toán chi phí. Ở CHLB Đức người ta quan niệm rằng, chỉ những người đồng nghiệp, cùng nghề mới biết được nội dung nghiên cứu và cả các chi phí về nhân lực khoa học, nguyên vật liệu và vật chất cần thiết cho đề tài, dự án. Do vậy, người ta giao quyền hạn cho Hội đồng này rất lớn, đó là tham mưu quyết định không những về nội dung khoa học mà cả điều chỉnh, quyết định dự toán trả lương cán bộ khoa học tham gia và các chi phí khác của đề tài, dự án.

2.1.2. Những trường hợp khác

Trường hợp các viện, trường đại học được tổ chức theo kiểu khác ví dụ doanh nghiệp thì người ta vẫn dùng các trả thù lao như trên cho cán bộ tham gia thực hiện đề tài, dự án. Nhưng mức lương trả cho những cán bộ đó được tăng lên. Và như vậy mức lương được tính trong các dự toán thực hiện đề tài, dự án cũng sẽ tăng lên.

Các viện nghiên cứu ứng dụng của CHLB Đức (viện FhG) là các viện chỉ được nhà nước tài trợ khoản 35% kinh phí để hoạt động còn 65% kinh phí là hợp đồng với các doanh nghiệp để làm nghiên cứu. Đã có một thời các viện này đề xuất việc trả lương cao cho cán bộ khoa học của viện tương đương với những cán bộ khoa học làm nghiên cứu của các viện thuộc doanh nghiệp thì mới giữ được cán bộ giỏi ở lại viện làm việc.

Ở Bang Xắc Xông CHLB Đức, từ năm 2005 người ta sẽ áp dụng việc trả lương cho cán bộ khoa học có tính tới yếu tố năng suất lao động. Theo đó chỉ 1 phần lương (khoảng 70%) vẫn trả theo cơ chế bình quân lâu nay, còn 30% sẽ được trả theo năng suất lao động của cán bộ khoa học. Như vậy lương của một Giáo sư ví dụ cùng bậc trong ngạch sẽ không bằng nhau nữa mà sẽ có sự chênh lệch tùy vào năng suất của họ.

Cũng ở Bang Xắc Xông, các nhà khoa học được phép làm thêm để có thu nhập thêm. Việc này đã được ghi vào trong Luật giáo dục đại học của Bang. Cụ thể ở Trường TUD người ta cho phép hành nghề thêm nhưng không được ảnh hưởng

hoặc phương hại đến chuyên môn hoặc chức năng, nhiệm vụ của trường và thời gian không được quá 20% quỹ thời gian. Việc cho phép này mới triển khai ở từng trường hợp một, chưa có được các qui định cụ thể. Các việc làm thêm này dù để kiểm tiền hay không vì tiền đều phải báo cáo và xin phép nhà trường.

Việc thù lao chỉ đơn thuần theo lương mà không tính đến kết quả thực tế như ở CHLB Đức hiện nay cũng không được nhiều các nhà khoa học Đức hoan nghênh. đã có nhiều ý kiến cho rằng cần thay đổi cách thù lao này.

2.2. KINH NGHIỆM THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG NGHIÊN CỨU TẠI MỸ

Ở Mỹ, tính chủ động và tự quyết của các bang cao, do đó không có một thang lương, bảng lương cho toàn quốc mà tùy theo từng bang có hướng dẫn cụ thể về các mức lương. Trên cơ sở đó, các nhà sử dụng có thể vận dụng linh hoạt vào điều kiện của mình, không bắt buộc phải áp dụng đúng như bảng hướng dẫn. Ở các trường hoặc tổ chức nghiên cứu và triển khai hoặc các doanh nghiệp, khi trả lương cho người làm công tác khoa học đều được cân nhắc và tính đến yếu tố giá cả sức lao động thực hiện công việc tương đương trên thị trường và kết quả công việc của nhân viên để định ra mức lương chi trả cho họ.

Dưới đây là một vài trường hợp cụ thể.

2.2.1. Kinh nghiệm của Trường Tổng hợp Nam ILLINOIS²⁵

Tại trường Tổng hợp Nam ILLINOIS, việc thù lao cho lao động khoa học trong nhiệm vụ KH&CN được thực hiện qua hệ thống tiền lương. Mức lương của họ được quy định dựa vào trình độ, kinh nghiệm công tác và trên những trách nhiệm và nhiệm vụ xác định rất cụ thể (xem bảng dưới đây).

Bảng 7. Phân loại nhân lực nghiên cứu trong bảng lương của trường Tổng hợp Nam ILLINOIS (Mỹ)

Phân loại cán bộ NC	Trình độ tối thiểu	Trách nhiệm
Cán bộ nghiên cứu bậc I	Bằng cử nhân, kỹ sư hoặc có kinh nghiệm tương đương	1. Đáp ứng yêu cầu của cấp trên như đã ghi trong hợp đồng 2. Hỗ trợ trong việc thu thập số liệu 3. Thực hiện thí nghiệm hay đi thực địa 4. Thường là không cần phải có phân

²⁵ Nguồn: <http://www.siuc.edu/~affact/GUIDELINES%20RESEARCH%20POSITIONS.pdf>

		công người hướng dẫn
Cán bộ nghiên cứu bậc II	- Bằng thạc sĩ, cử nhân, kỹ sư hoặc kinh nghiệm tương đương - Có năng lực thu thập tư liệu, phân tích và thực hiện nghiên cứu ở phạm vi nhất định	1. Thực hiện các công việc độc lập theo hướng chuyên môn 2. biên tập, đối chiếu và tổng hợp tư liệu cho các báo cáo hoặc phần việc của dự án 3. Vận hành và bảo dưỡng thiết bị nghiên cứu 4. Chỉ dẫn cho người khác cách sử dụng thiết bị nghiên cứu 5. Có thể hướng dẫn cán bộ nghiên cứu bậc I hoặc sinh viên
Cán bộ nghiên cứu bậc III	- Bằng thạc sĩ và tối thiểu 3 năm kinh nghiệm - Có khả năng thực hiện hoạt động nghiên cứu độc lập hoặc chịu trách nhiệm một phần trong đề tài nghiên cứu lớn	1. Chịu trách nhiệm về một mảng nghiên cứu lớn trong chương trình/đề tài nghiên cứu 2. Tiến hành công việc độc lập kể cả việc hướng dẫn tiếp nhận số liệu, dữ liệu, biên soạn và tổng hợp 3. Có thể hướng dẫn cán bộ nghiên cứu bậc I và/hoặc II và sinh viên thực tập. 4. Hỗ trợ trong việc chuẩn bị đề cương nghiên cứu 5. Chuẩn bị các báo cáo và bài đăng trên tạp chí chuyên ngành
Trợ lý nhà khoa học	- Bằng tiến sĩ hoặc thạc sĩ với kinh nghiệm tương đương với tiến sĩ - Phải có năng lực về khoa học và kỹ thuật để lập kế hoạch, chỉ đạo và/ hoặc thực hiện các thử nghiệm - Có năng lực chuẩn bị các báo cáo dự thảo và trình bày kết quả nghiên cứu trước cộng đồng khoa học	1. Chủ nhiệm các dự án nghiên cứu kể cả hướng dẫn các cán bộ nghiên cứu 2. Chuẩn bị các bản thảo cho các tạp chí, báo cáo cho tổ chức tài trợ 3. đóng góp cho việc chuẩn bị đề cương nghiên cứu 4. Có thể đảm đương vị trí đồng chủ trì khảo sát 5. Tham gia các hoạt động chuyên môn tương thích
Nhà khoa học cấp phó	- Có bằng cấp chuyên môn cao hoặc được công nhận là có trình độ tương đương và có minh chứng là năng suất lao động sẽ được duy trì - Có năng lực đề xuất và nghiên cứu vấn đề và trình	1. Đảm nhận vai trò đồng chủ trì khảo sát 2. Tư vấn và hướng dẫn các đồng nghiệp khác 3. Soạn thảo đề cương nghiên cứu và điều phối việc triển khai nghiên cứu 4. Có các bài đăng trên tạp chí chuyên ngành và trình bày kết quả nghiên cứu tại các cuộc họp chuyên môn. 5. Trình bày chương trình nghiên cứu

	bày kết quả nghiên cứu ở tầm quốc gia và quốc tế - Đã có các ấn phẩm trên tạp chí chuyên ngành hoặc các phương tiện thông tin đại chúng khác.	trước các hội đồng nhà nước, quốc gia hoặc quốc tế
Nhà khoa học cao cấp	Có bằng cấp chuyên môn cao hoặc đã thực hiện công việc đòi hỏi trình độ cao và có uy tín về chuyên môn. Có thành tích lớn về nghiên cứu được công nhận ở phạm vi quốc gia hoặc quốc tế và có các công trình công bố và các đóng góp chuyên môn khác	1. Chịu trách nhiệm về phần lớn các hoạt động nghiên cứu của đơn vị 2. Tham gia vào việc đề xuất, thiết kế, chủ trì, điều phối các dự án, tài trợ, hợp đồng nghiên cứu 3. Tư vấn, hướng dẫn các đồng nghiệp khác 4. Viết bài đăng trên các tạp chí chuyên ngành và trình bày kết quả nghiên cứu tại các cuộc họp chuyên môn 5. Trình bày nghiên cứu với nhà nước, quốc gia hoặc quốc tế

Dựa trên sự phân loại này và công việc đảm nhận để người sử dụng trả lương cho cán bộ làm công tác nghiên cứu khoa học.

2.2.2. Kinh nghiệm của Viện Quốc gia Y tế-NIH²⁶

Viện Quốc gia Y tế (NIH) là Viện nghiên cứu đầu ngành của Mỹ. Việc thù lao cho nhân lực nghiên cứu trong viện được thực hiện không chỉ dựa trên trình độ của người nghiên cứu mà tính cả công việc mà họ đảm nhiệm và đóng góp thực tế của họ. Vì vậy, Viện không sử dụng bảng lương cứng mà sử dụng khung quy định chi trả, trên cơ sở kết quả thực hiện để điều chỉnh chi trả thực tế. Mức chi trả được xác định trên cơ sở trình độ của người nghiên cứu, kết quả nghiên cứu đạt được, các nhiệm vụ, trách nhiệm đảm nhận và tính phức tạp của công việc đảm nhận. Các tiêu chí trong xây dựng mức thù lao/lương khởi điểm như sau:

- Tính phức tạp của chương trình hay dự án/đề tài/vấn đề cần giải quyết, độ phức tạp và nguồn gốc của nhiệm vụ;
- Năng suất lao động và ảnh hưởng tới cộng đồng nghiên cứu;
- Sự công nhận của cộng đồng;
- Mức độ gắn với chức năng của Viện;
- Trình độ/kinh nghiệm;
- Hướng dẫn đồng nghiệp;

²⁶ Nguồn: <http://www1.od.nih.gov/ohrm/hrinfo/title42/T42PayModel09-24-03.pdf>.

- Khả năng độc lập, tự quyết định trong nghiên cứu;
- Nguồn lực sử dụng (kể cả nguồn lực con người);
- Quy mô hay tác động mà hoạt động/công việc của cá nhân đó đối với các bộ phận khác nhau trong Viện;
- Tầm quan trọng và mức độ tương tác với các cá nhân/tập thể bên ngoài Viện và tác động của các tương tác này đối với việc hoàn thành nhiệm vụ của Viện;

Trên cơ sở lương khởi điểm, thù lao/lương của người nghiên cứu được điều chỉnh bởi các yếu tố sau: giá tham khảo thị trường, mức độ khó khăn trong tuyển dụng, lương hiện tại của người nghiên cứu, thư nhận xét của các cá nhân hay tổ chức khác có uy tín, lương của các thành viên khác trong Viện, các ấn phẩm hay bài trình bày tại các hội nghị, hội thảo, các thành tích khen thưởng, chức năng, nhiệm vụ được giao, việc tham gia vào các tổ chức chuyên môn, nghề nghiệp khác (hội đồng khoa học, ban biên tập,...). Việc tăng lương được xem xét hàng năm cho ngạch I, tùy theo độ đóng góp và hoàn thành nhiệm vụ, sẽ lựa chọn tăng lương từ 2-5%. Nhưng nếu lương được tăng vượt quá khung tối đa quy định trong ngạch, cần phải được Hội đồng lương xem xét và đề nghị lên Giám đốc quyết định. Đối với ngạch II-IV, hàng năm chỉ được tăng với mức tối đa là đến 2% lương, còn sau 4 năm mới được xem xét tăng trên 2% lương. Việc chuyển ngạch phải được Hội đồng Lương của Viện đề nghị và Giám đốc quyết định.

Ngoài lương ra, Viện có áp dụng hệ thống thưởng hàng năm. Mức thưởng không được quá 10% lương cơ bản của người nghiên cứu và không quá 200.000 \$. Lương của người làm nghiên cứu mới vào nghề, giúp việc cho cán bộ nghiên cứu là 38.000\$/năm và lương của nghiên cứu viên cao cấp là 144.300 \$/năm.

2.3. KINH NGHIỆM THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG KHOA HỌC Ở AUSTRALIA

Cũng giống như ở Mỹ, các tổ chức khoa học và công nghệ ở Australia có quyền chủ động rất lớn trong thù lao cho lao động khoa học, kể cả việc quyết định các tiêu chí sắp xếp phân loại nhân lực, mức lương cụ thể, hạn tăng lương và tiêu chí tăng lương. Dưới đây là trường hợp cụ thể của trường Đại học La Trobe.

2.3.1. Kinh nghiệm của trường La Trobe

Nhân lực làm công tác nghiên cứu tại Trường đại học này được hưởng lương nghiên cứu (đối với nhân lực thuộc biên chế nghiên cứu) hay lương giảng dạy (đối với biên chế giảng dạy). Ngoài ra, từ năm 1994, Trường có quy định về mức thù lao ngoài lương cho nhân lực trong Trường hay ngoài trường nhưng có hợp tác với Trường trong thực hiện các hợp đồng nghiên cứu ký kết ngoài nhiệm vụ chính của

nhà trường ('Outside Work'). Hội đồng Nhà trường đã xây dựng mức thù lao cho lao động thuộc các hợp đồng nghiên cứu này. Khoản thù lao này chỉ áp dụng cho trường hợp nghiên cứu thực hiện trong khoảng thời gian được coi là làm thêm giờ (vượt quá thời gian quy định), hay đã hoàn thành mức công việc đã được giao, hoặc áp dụng cho trường hợp người chủ trì nghiên cứu thật sự cần thuê thêm người bên ngoài để tiến hành nghiên cứu.

Mức chi trả được thực hiện theo quy định của bản "Hướng dẫn về giá và giá thành" của Trường và với điều kiện kinh phí này nằm trong hợp đồng nghiên cứu mà Trường đã ký. Trường không lấy kinh phí khác để bù cho chi phí này. Ngoài ra, khoản kinh phí trong hợp đồng còn phải đảm bảo tất cả chi phí khác và trích nộp 10% cho quản lý phí.

Phương thức chi trả hay ký hợp đồng với cá nhân thực hiện đề tài nghiên cứu vượt giờ (vượt định mức công việc) được tiến hành trên cơ sở gói công việc (package) và định mức ghi trong bản hướng dẫn. Việc xây dựng định mức phải tính đến yếu tố cạnh tranh trên thị trường và yếu tố lợi thế cạnh tranh của các khoa trong Trường. Yếu tố lợi thế cạnh tranh được xác định trên cơ sở tỷ trọng thời gian tham gia nghiên cứu của các khoa, chẳng hạn:

<u>Khoa</u>	<u>Hệ số lợi thế²⁷</u>
Bendigo	0.12
Khoa Y	0.12
KHXXH&NV	0.11
Luật và Quản lý	0.13
Khoa học, Công nghệ và kỹ nghệ	0.13

Mức chi trả áp dụng khi tính thù lao là:

= Mức lương + lợi thế cạnh tranh (lương x hệ số lợi thế cạnh tranh).

Lương của những người làm việc tại trường được áp dụng theo các bảng lương dành cho: nhân lực giảng dạy và nghiên cứu; nhân lực nghiên cứu, nhân lực thư viện. Trong bảng lương dành cho nhân lực giảng dạy và nghiên cứu có 5 ngạch: trợ giảng (8 bậc), giảng viên (6 bậc), giảng viên chính 6 bậc), phó giáo sư (4 bậc)

²⁷ Nguồn: Bản hướng dẫn về giá thành và giá của Trường La Trobe.
http://www.latrobe.edu.au/rgso/information/cost_price_2001.pdf.

và giáo sư (1 bậc). Lương của trợ giảng bậc 1 là 39.815 \$/năm, trong khi đó lương của giáo sư là 108.067 \$/năm, nghĩa là chênh nhau chưa đến 3 lần. Mức lương này được áp dụng từ tháng 7 năm 2004. Còn đối với lương cán bộ nghiên cứu, có 6 ngạch: trợ lý nghiên cứu (3 bậc), công chức nghiên cứu (8 bậc), nghiên cứu viên (6 bậc), nghiên cứu viên bậc cao (6 bậc), nghiên cứu viên chính/phó giáo sư (6 bậc) và nghiên cứu viên cao cấp (1 bậc). Mức lương của trợ lý nghiên cứu bậc 1 là 36.352 \$/năm, còn nghiên cứu viên cao cấp là 108.067 \$/năm, tương đương với lương giáo sư. Mức lương này bao gồm cả chi phí cho ăn, ở học hành, đi lại của người hưởng lương.

2.4. MỘT SỐ KẾT LUẬN RÚT RA TỪ KINH NGHIỆM NƯỚC NGOÀI TRONG THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG KH&CN

Việc thù lao cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN nói chung và từ nguồn tài trợ kinh phí của nhà nước nói riêng của các nước cũng đa dạng về cách thức tiến hành. Nhưng có điểm chung là:

- Thù lao đảm bảo tái sản xuất sức lao động của người làm nghiên cứu trong điều kiện cụ thể của mỗi nước, mỗi bang trong Liên bang, trong đó bao gồm chi phí ăn, đi lại, học hành;
- Nguyên tắc chi trả thù lao là dựa vào năng lực thực tế, thể hiện ở công việc đang đảm nhiệm;
- Thù lao được thể hiện dưới dạng lương của người nghiên cứu. Lương này có thể là dạng cứng, được tính theo ngạch, bậc hoặc một số nơi tính theo năng suất thực tế.
- Xu thế gần đây là tăng cường hình thức trả thù lao theo kết quả thực tế thông qua thay đổi cách trả lương tính theo năng suất hay sử dụng thưởng lớn để khuyến khích tăng chất lượng công việc hay thù lao thêm trong các hợp đồng ký với bên ngoài, ngoài nhiệm vụ kế hoạch.
- Trong xây dựng dự toán kinh phí của đề tài, chủ nhiệm đề tài là người chủ động đề xuất và có hội đồng chuyên môn thẩm định.
- Đa phần các tổ chức KH&CN (viện trường) có quyền tự chủ cao trong việc định ra mức thù lao/lương dựa trên những tiêu chí phân loại mà tổ chức đó xây dựng. Trường hợp quy định cứng như CHLB Đức cũng đang gây ra nhiều bàn luận trong cộng đồng các nhà khoa học và cộng đồng các nhà quản lý Đức để tìm ra một cách thù lao mới, mang tính khuyến khích, động lực cao hơn.

Những kinh nghiệm trên đây là những điểm rất đáng xem xét, đưa vào vận dụng trong điều kiện của nước ta.

CHƯƠNG III HIỆN TRẠNG THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG KHOA HỌC TRONG CÁC NHIỆM VỤ KH&CN

3.1. QUY ĐỊNH HIỆN HÀNH VỀ THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG KHOA HỌC TRONG NHIỆM VỤ KH&CN NHÀ NƯỚC

3.1.1. Quan điểm của Nhà nước

Với chủ trương, chính sách đổi mới, Đảng và Nhà nước ta đã coi khoa học và công nghệ là quốc sách hàng đầu và đã ban hành các chính sách phát triển khoa học và công nghệ, trong đó có các cơ chế, chính sách tài chính đối với các hoạt động khoa học và công nghệ. Một trong các cơ chế chính sách tài chính đối với các hoạt động khoa học và công nghệ là chế độ chi tiêu kinh phí thực hiện các đề tài, dự án khoa học và công nghệ. Chế độ chi tiêu này ra đời trong bối cảnh các nhà khoa học được giao thực hiện các đề tài, dự án nghiên cứu khoa học, nếu chỉ hưởng lương theo ngạch bậc chung, thì không thể khuyến khích họ tham gia nghiên cứu. Mặt khác, việc tham gia nghiên cứu khoa học không chỉ có những người trong biên chế hưởng lương của Nhà nước, mà có cả những ngoài diện biên chế nhà nước, không hưởng lương của Nhà nước. Vì thế, liên Bộ Tài chính - Bộ Khoa học, Công nghệ và Môi trường trước đây (nay là Bộ Khoa học và Công nghệ) đã nghiên cứu xây dựng các mức thù lao trả công cho các nhà khoa học tham gia từng nội dung công việc của các dạng đề tài, dự án khoa học và công nghệ.

Mục đích của việc ban hành các mức thù lao cho các nhà khoa học là để khuyến khích, động viên các nhà khoa học tham gia nghiên cứu khoa học, tái tạo lại sức lao động của họ đã được hao phí khi thực hiện các công việc nghiên cứu; có căn cứ để xây dựng và phê duyệt dự toán chi cho các đề tài, dự án khoa học và công nghệ; đồng thời tăng cường công tác quản lý chi tiêu một cách thống nhất.

Từ năm 1995, Nhà nước đã chính thức ban hành văn bản quy định về mức thù lao cho lao động nghiên cứu (Thông tư liên tịch số 49/TC-KHCNMT ngày 01/7/1995 "quy định chế độ chi tiêu đối với các hoạt động nghiên cứu triển khai"). Theo quy định của Thông tư, các nhà khoa học khi tham gia thực hiện các nội dung nghiên cứu của các đề tài, dự án khoa học và công nghệ đều được hưởng các mức thù lao tương ứng. Đến giữa năm 2001, Thông tư này được thay thế bằng Thông tư số 45/2001/TTLT/BCT-BKHCNMT hướng dẫn một số chế độ chi tiêu đối với các nhiệm vụ KH&CN. Quan điểm thù lao của Thông tư 45 không có gì thay

đổi, chỉ có khác là một số mức chi và sản phẩm để tính khoán được thay đổi. Thay vì số trang nay là chuyên đề hay giải pháp công nghệ.

3.1.2. Những quy định thù lao cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN nhà nước hiện hành

Hiện nay, việc thù lao cho lao động thực hiện nhiệm vụ KH&CN nhà nước được thực hiện theo hướng dẫn của Thông tư Liên tịch Bộ Tài chính và Bộ Khoa học, Công nghệ và Môi trường (nay là Bộ KH&CN) số 45/2001/TTLT/BCT-BKHCNMT ngày 18 tháng 6 năm 2001 (xem phụ lục1, bảng1); Thông tư của Bộ Tài chính số 114/2000/TT/BTC ngày 27 tháng 11 năm 2000 hướng dẫn quản lý kinh phí các cuộc điều tra thuộc nguồn vốn sự nghiệp từ ngân sách nhà nước; Thông tư 15/2001/TT-BTC ngày 21 tháng 3 năm 2001 của Bộ Tài chính hướng dẫn quản lý cấp phát và quyết toán kinh phí hỗ trợ xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật. Thông tư 15 quy định một số mức chi cho việc xây dựng đề cương văn bản pháp quy, chi phí soạn thảo chuyên đề, chi hội thảo và chi dịch tài liệu (cụ thể xem phụ lục1, bảng 2).

Những nhận xét chung về quy định thù lao trong Thông tư 45 là:

- Quy định khung trần tối đa và tối thiểu cho một số lao động (nghiên cứu, xây dựng đề cương, nghiên cứu chuyên đề). Chủ nhiệm đề tài được phép tự chủ trong phạm vi quy định đó.
- Quy định mức chi cứng cho một số lao động (hội thảo khoa học, báo cáo tổng hợp đề tài, thẩm định đề tài, đánh giá đề tài...) và chỉ khác nhau tùy theo thuộc cấp quản lý của đề tài là cấp bộ hay cấp nhà nước.
- Sự khác biệt mức khoán cho chuyên đề tùy theo lĩnh vực KHCN hay KHXH&NV;
- Mức quy định giữ không đổi theo nhiều năm (từ tháng 6 năm 2001 đến nay) và cũng không thay đổi theo mức thay đổi giá cả thị trường;
- Chỉ áp dụng với những loại lao động được ghi trong văn bản và không được thay đổi mức chi so với dự toán ban đầu.

3.2. THỰC TẾ ÁP DỤNG THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG KHOA HỌC TRONG NHIỆM VỤ KH&CN NHÀ NƯỚC

Đa phần các nhiệm vụ KH&CN cấp bộ, nhà nước đều thực hiện thù lao theo Thông tư 45. Tuy nhiên một số đơn vị thuộc diện áp dụng Nghị định 10 đã “lách” để vận dụng quy chế chi tiêu nội bộ vào một số mục chi tiêu như: công thuê khoán thực hiện đề tài, thù lao xây dựng đề cương. Thay vì thực hiện ký hợp đồng thuê khoán các chuyên đề, họ sử dụng chấm công cho lao động. Mức thù lao cho ngày công được tính tùy theo quy chế chi tiêu nội bộ của tổ chức.

Trong số 214 phiếu hỏi mà đề tài đã nhận được, có 55 trường hợp trả lời là có vận dụng quy định của ngành hoặc quy định của cơ quan trong chi trả thù lao, trong đó lĩnh vực khoa học tự nhiên (KHTN) có tỷ lệ cao nhất, chiếm 56,3% số phiếu trả lời, tiếp đến là lĩnh vực KH&CN (34,9%), lĩnh vực KHKT (24,6%), lĩnh vực Y học (13,6), cuối cùng là lĩnh vực nông lâm, không có áp dụng quy định khác. Các tổ chức KH&CN hoạt động theo cơ chế tự trang trải, kể cả tổ chức được thành lập theo Nghị định 35 chiếm tỷ lệ đa số trong các tổ chức có áp dụng quy định khác Thông tư 45 để thù lao cho lao động khoa học (70,4%), còn lại là các tổ chức KH&CN thực hiện tự chủ theo Nghị định 10 (26,7%), cuối cùng là các đơn vị sự nghiệp không áp dụng Nghị định 10 (14,9%). Điều này cho thấy, mặc dù Nghị định 10 quy định rõ ràng là các đề tài cấp bộ và cấp nhà nước áp dụng theo quy định của Thông tư 45, nhưng trong thực tế vẫn có các tổ chức tìm cách để vận dụng các quy định khác, mà họ cho là dễ dàng hơn, mức chi thích hợp hơn.

3.2.1. Thực trạng thù lao cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ thuộc lĩnh vực KHKT, KHTN, Y Dược, Nông lâm

Mặc dù thủ tục quyết toán đều được thực hiện theo quy định hiện hành (TT 45, TT 114, quy chế chi tiêu nội bộ), nhưng thực tế các chủ nhiệm đề tài đều phải thực chi trên một kế hoạch khác.

Thứ nhất, đối với khoản chi cho xét duyệt đề cương nghiên cứu, theo quy định, mức thù lao cho phản biện dao động ở mức tối thiểu là 300.000 đồng (đề tài cấp bộ) và tối đa là 1.000.000 đồng (đề tài cấp nhà nước), thực tế nhiều chủ nhiệm đề tài đã thù lao cho người phản biện mức cao hơn nhiều so với quy định (có khi gấp 2 hoặc 3 lần).

Thứ hai, khoản thuê khoán chuyên môn. So với lĩnh vực KH&CN và NV và so với quy định trong Thông tư 49 trước đây, quy định trong TT 45 đã tăng thêm mức chi cho nghiên cứu chuyên đề hoặc giải pháp kỹ thuật. Nhờ đó, chủ nhiệm đề tài được rộng rãi, nới tay hơn trong việc thuê khoán chuyên môn. Nhưng thủ tục quyết toán không thống nhất giữa các đơn vị khác nhau. Tùy theo quan niệm và cách quản lý của tổ chức KH&CN về sản phẩm trung gian giao nộp, có nơi, chỉ cần có đủ chứng từ: hợp đồng, thanh lý hợp đồng là có thể quyết toán được. Trong khi đó có nơi lại đòi hỏi sản phẩm trung gian dưới dạng báo cáo về kết quả nghiên cứu trung gian hay chuyên đề. Trong trường hợp này, chỉ cần có sản phẩm nộp, bất luận chất lượng chuyên đề như thế nào. Mức thù lao thực tế được áp dụng theo kiểu “liệu cơm gắp mắm”. Trong thực tế, thường gặp các cách áp dụng thù lao sau đây:

- Để quyết toán được, chủ nhiệm đề tài phải “vẽ” thêm một số hợp đồng nghiên cứu để bù cho số hợp đồng nghiên cứu khác thực chi cao hơn quy

định được phép. Việc này xảy ra khá phổ biến, bởi giới hạn quy định chi trả cho chuyên đề cứng nhắc và quá thấp đối với nhiều trường hợp.

Hộp 56. Ý kiến của chủ nhiệm đề tài về mức thù lao cho chuyên đề nghiên cứu

Trong lĩnh vực nông nghiệp, quy định chi trả tối đa cho 1 chuyên đề thuộc đề tài cấp nhà nước là 20 triệu là không thích hợp. Để xây dựng được quy trình công nghệ (cho cây trồng nào đó), phải có thí nghiệm, thực nghiệm, sản xuất thử. Thời gian để thực hiện cũng không chỉ dừng ở 1 vụ mà qua vài vụ. Để làm được điều này, cần tới trăm triệu. Còn với 20 triệu chỉ áp dụng được với trường hợp quy trình đã có chỉ điều chỉnh chút ít, thay đổi 1 yếu tố nào đó như: nhiệt độ hoặc phân bón. Còn khi đưa vào sử dụng các yếu tố tổng hợp, làm thử nghiệm ở địa bàn khác nhau thì không thể thực hiện được trong giới hạn kinh phí quy định như hiện nay.

Nguồn: Thông tin từ cuộc trao đổi tọa đàm với Trung tâm Cây có củ và Trung tâm Đậu đỗ, Viện KHNN Việt Nam ngày 24 tháng 11 năm 2004.

Cách hiểu về phương thức giao nhiệm vụ và ký hợp đồng, giao kinh phí thực hiện chuyên đề nghiên cứu quy định trong Thông tư 45 của các tổ chức và cá nhân thực hiện đề tài, đề án (người lãnh đạo, kế toán thanh toán, chủ nhiệm đề tài) là khác nhau. Rất nhiều trường hợp việc giao kinh phí thực hiện chuyên đề chỉ được phép thông qua ký hợp đồng và các chủ nhiệm đề tài không được ký hợp đồng cho chính mình. Từ cách hiểu này, những công việc mà chủ nhiệm đề tài thực hiện (thực tế họ phải tiến hành rất nhiều việc nghiên cứu, nếu không nói là đa phần), đều phải “nhờ” qua hợp đồng với người khác.

- Đối với lao động thuê khoán theo ngày công, thời vụ, theo quy định được trả 30.000 đồng/ngày đối với lao động có trình độ đại học, nhưng thực tế các đề tài, dự án, đề án đều phải trả cao hơn nhiều. Tùy theo tính chất công việc và người thực hiện, chủ nhiệm đề tài thường trả ít nhất là 50000 đồng/ngày hoặc 70.000 đồng/ngày hoặc thuê 1,5 đến 2 triệu/1 tháng. Nếu không trả ở mức này sẽ không thuê được lao động cần thiết cho đề tài. Mặt khác, giá thuê lao động về cơ bản là theo giá thỏa thuận, trên cơ sở tham khảo giá thị trường, nếu áp dụng mức như quy định hiện nay là thấp hơn so với giá thị trường mà các tổ chức thuê lao động thường chi trả. Tuy nhiên, việc quyết toán vẫn phải thực hiện theo đúng quy định và chủ nhiệm đề tài buộc phải nâng số ngày thuê lên.
- Khi quyết toán, các đề tài thuộc chương trình KHCN nhà nước hoặc đề tài độc lập cấp nhà nước do các tổ chức thuộc lĩnh vực KHKT (kể cả nông nghiệp, y dược) đều áp dụng mức chi trả cho chuyên đề theo mức quy định

cho “xây dựng giải pháp công nghệ”, cho dù trong thực tế, sản phẩm của chuyên đề đó là báo cáo mô tả giải pháp công nghệ hay báo cáo chính sách, giải pháp phát triển. Như vậy, ranh giới giữa chuyên đề thuộc các lĩnh vực khác nhau ở đây bị “mờ” đi.

Thứ ba, thù lao kiểm tra, đánh giá kết quả nghiên cứu. Thông tư 45 không đưa ra mức quy định chi trả cho kiểm tra đề tài. Tùy theo cách vận dụng của từng tổ chức, có nơi đề tài tự chi trả, có nơi do cơ quan thực hiện đề tài chi trả. Thù lao cho đánh giá kết quả nghiên cứu của đề tài cũng rơi vào tình trạng như chi trả cho đánh giá đề cương, nhiều đề tài đã chi trả cao hơn rất nhiều (2 – 3 lần) so với quy định.

Thứ tư, thù lao cho hội thảo khoa học. Đối với các đề tài có tính chất nghiên cứu công nghệ (lĩnh vực KHCN), các hoạt động hội thảo khoa học rất ít, nhất là các đề tài cấp bộ, cấp cơ sở. Mức chi thực tế cho các báo cáo viên cao hơn nhiều lần so với quy định hiện hành. Tùy loại báo cáo và trình độ, chức vụ người báo cáo, chủ nhiệm đề tài có thể chi đến 1-2 triệu/1 báo cáo, hoặc thấp nhất cũng 300.000 đồng/1 báo cáo, trong khi đó quy định tối đa là 150.000 đồng (đối với hội thảo đề tài cấp nhà nước) và 100.000 đồng (đối với hội thảo đề tài cấp bộ). Để bù cho khoản chi này, trong quyết toán chủ nhiệm đề tài lại phải “vẽ” ra một khoản khác hợp lệ để bù vào như tăng số buổi hội thảo, tăng số người tham dự so với thực tế,...

Thứ năm, chi phí điều tra. Theo quy định, việc điền thông tin vào phiếu điều tra được thù lao 10.000 đồng/1 phiếu đối với đề tài cấp nhà nước và 7.000 đồng/phiếu đối với đề tài cấp bộ. Trên thực tế, nếu người cung cấp thông tin là những lao động phổ thông, các thông tin không phải suy nghĩ nhiều trước khi trả lời hay điền phiếu thì khoản thù lao này được chấp nhận. Nhưng trường hợp người cung cấp thông tin là các nhà khoa học và thường là phải điền vào phiếu những thông tin phải được suy nghĩ kỹ, phải cân nhắc, phải có đầu tư thời gian và công sức thì mới cho thông tin chính xác được, và mức thù lao như quy định là quá thấp. Chủ nhiệm đề tài hoặc qua mối quan hệ quen biết để nhờ sự giúp đỡ, hoặc phải chi trả cao hơn nhiều (gấp 5-10 lần so với quy định).

Thứ sáu, chi phí tìm kiếm và xử lý thông tin. Để có thông tin nghiên cứu, chủ nhiệm đề tài cần khai thác từ nhiều nguồn tư liệu khác nhau, có cả tài liệu tiếng nước ngoài. Không phải ai trong nhóm thực hiện đề tài cũng có thể biết được. Theo quy định thì không được chi trả thù lao cho loại lao động này. Thực tế, một số đề tài phải mua tài liệu quý từ nước ngoài (mà đôi khi không có chứng từ) và thuê dịch nhưng không được thanh toán.

Như vậy, các chủ nhiệm đề tài trong lĩnh vực KHCN thực hiện thù lao cho lao động khoa học đều ở mức cao hơn hoặc/và chi thêm các khoản khác không được quy định trong văn bản. Mục đích của việc chi “linh hoạt” này là cố gắng

đảm bảo chi cho thích hợp vào những khoản cần thiết để có được kết quả nghiên cứu tốt hơn.

Ngoài ra, việc quyết toán cũng tùy theo cách hiểu của kế toán và kiểm toán. Ở một số nơi thuận lợi hơn, nơi khác cũng cùng thực hiện đề tài như vậy nhưng quyết toán khó khăn hơn, đòi hỏi các thủ tục phức tạp hơn. Chẳng hạn, có nơi chỉ cần dựa theo hợp đồng và thanh lý hợp đồng là quyết toán được, nơi khác lại yêu cầu có sản phẩm nộp cùng với thanh lý hợp đồng. Việc quy định về sản phẩm giao nộp cũng không rõ ràng, và chỉ có một quy định duy nhất cho các nghiên cứu là “xây dựng quy trình công nghệ”, trong khi đó các sản phẩm nghiên cứu KHCN không phải lúc nào cũng đưa lại “quy trình công nghệ”. Điều này dẫn đến đối tượng khoán không rõ ràng và thiếu cơ sở để xác định mức thù lao thích hợp.

3.2.2. Thù lao cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ thuộc lĩnh vực KHXH&NV

Các mức thù lao cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN thuộc lĩnh vực KHXH&NV được quy định theo Thông tư 45, Thông tư 114. Trên thực tế, việc vận dụng cũng có nhiều điểm xa với quy định. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, về thuê khoán chuyên môn. Đây là khoản thù lao cho lao động khoa học đặc trưng nhất trong các nhiệm vụ khoa học thuộc lĩnh vực KHXH & NV. Với mức thù lao thấp xa so với chuyên đề KHCN. Theo ý kiến các nhà nghiên cứu ở lĩnh vực KH&XH, một mặt thể hiện xem nhẹ cường độ, năng suất lao động của những người làm nghiên cứu khoa học xã hội, mặt khác qui định đó đã làm cho việc thực hiện trong thực tế có hiện tượng chia nhỏ các chuyên đề thành rất nhiều “chuyên đề” để “phù hợp” với định mức được ban hành.

Thứ hai, chi phí điều tra. Các chủ nhiệm đề tài đều chi trả cao hơn so với quy định bởi lẽ, để xây dựng đề cương điều tra khảo sát tốn rất nhiều công sức và trí tuệ. Việc xây dựng đề cương này cũng chính là xây dựng phương pháp tiến hành nghiên cứu, chính ra nó phải được đưa vào khâu xây dựng đề cương của đề tài. Sự thành công hay thất bại của nghiên cứu phụ thuộc vào chất lượng xây dựng đề cương khảo sát, điều tra, trong đó phải tính đến những thông số cần điều tra, quy mô điều tra, phương thức chọn mẫu điều tra, xử lý số liệu điều tra,...Ngoài ra, chi trả cho việc cung cấp thông tin cũng cao hơn nhiều so với quy định.

Thứ ba, chi cho chủ nhiệm đề tài. Khác với lĩnh vực KHCN, các chủ nhiệm đề tài lĩnh vực KHCN còn có thể vận dụng nhân công thuê khoán (thí nghiệm, thực nghiệm...) và dùng nhân lực này hỗ trợ ở vị trí thư ký cho mình. Nhưng trong lĩnh vực KHXH&NV thì khó tìm ra khoản kinh phí để thuê người hỗ trợ, vì mức quy định đều rất thấp.

Thứ tư, chi trả cho nhiệm vụ KH&CN có tính chất đặc thù. Có một số đề tài nghiên cứu, phương thức tiến hành có tính chất đặc thù, chi trả thù lao chưa được quy định trong các văn bản hiện hành hoặc áp dụng những quy định không phù hợp, cơ quan chủ trì đã xây dựng mức chi phí riêng có sự đồng ý của Bộ Tài chính, như trường hợp của Viện Khoa học Xã hội Việt Nam có một số định mức chi cho các dự án “Sưu tầm, bảo quản, nghiên cứu và khai thác di sản Hán Nôm”; “Điều tra, sưu tầm, bảo quản, biên dịch và xuất bản kho tàng Sử thi Tây Nguyên” và “ Công tác khai quật, nghiên cứu, chỉnh lý khảo cổ học” (Xem phụ lục 2).

Tháng 5/2001, Trung tâm KHXH & NV Quốc gia (nay là Viện Khoa học xã hội Việt Nam) được sự đồng ý của Bộ Tài chính đã ban hành Quyết định số 514/KHXH-QĐ ngày 30/5/2001 về “ Đơn giá chi tiêu cho các hoạt động khoa học và phục vụ khoa học” của Trung tâm Khoa học Xã hội và Nhân văn Quốc gia. Trong đó, thù lao cho một số hoạt động khoa học vừa cụ thể, vừa cao hơn định mức chung của Nhà nước (Thông tư số 49/ TC - KHCN). Cụ thể xem bảng 3, phụ lục 1.

Tuy nhiên, năm 2002, theo kết luận của Kiểm toán Nhà nước yêu cầu hủy bỏ Quyết định số 514/KHXH-QĐ ngày 30/5/2001 của Giám đốc Trung tâm KHXH & NV Quốc gia về “Đơn giá chi tiêu cho các hoạt động khoa học và phục vụ khoa học” của Trung tâm vì không có thẩm quyền ban hành định mức chi tiêu ngân sách nhà nước. Vì thế, hiện nay, về cơ bản các hoạt động khoa học và phục vụ khoa học thuộc Viện KHXH Việt Nam không áp dụng thù lao theo đơn giá này, mà thực hiện theo các văn bản của Nhà nước.

3.3. NHỮNG BẤT CẬP, HẠN CHẾ, TRỞ NGẠI TRONG THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG KHOA HỌC TRONG CÁC NHIỆM VỤ KH&CN NHÀ NƯỚC

3.3.1. Chưa tính đặc thù của lao động khoa học

Như quy định hiện hành, thù lao cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN được áp dụng một khung định mức duy nhất cho tất cả các loại nhiệm vụ, không phân biệt tính chất lao động cụ thể ẩn chứa trong từng nhiệm vụ và cũng chưa tính đến mức độ phức tạp khác nhau, kết quả, chất lượng khác nhau, hàm lượng chất xám kết tinh khác nhau. Bản thân sản phẩm của nhiệm vụ khoa học và công nghệ rất khác nhau, không thể áp đặt một khung chi trả thống nhất cho chúng khi mà mức độ đầu tư lao động khoa học khác nhau.

Việc đưa ra khung chi trả trong Thông tư 45 với mục đích tạo quyền chủ động hơn cho chủ nhiệm đề tài trong việc thuê khoán chuyên môn, tùy theo nội dung mà quyết định mức chi trả trong phạm vi khung quy định. Tuy nhiên, giới hạn khung chi trả quá thấp do vậy đã sinh ra việc vận dụng phải lách nhưng nếu không lách được thì gặp khó khăn trong triển khai. Ví dụ trong lĩnh vực KHXH&NV, có những nội dung nghiên cứu lớn, đòi hỏi tính liên mạch và đặt trong một chuyên đề để đảm bảo tính logic giữa các phần luận cứ đưa ra trong chuyên đề, nhưng vì kinh phí ít, chủ nhiệm đề tài buộc phải chia cắt vấn đề thành hai, ba chuyên đề. Hoặc trường hợp có nội dung nghiên cứu đòi hỏi người nghiên cứu có trình độ cao và nhiều kinh nghiệm trong lĩnh vực nghiên cứu, mức quy định chi cho một chuyên đề không tương xứng với công sức họ bỏ ra, gây khó khăn cho chủ nhiệm đề tài khi mời chuyên gia nghiên cứu chuyên đề. Hiện tượng khá phổ biến là, các chủ nhiệm phải trả ít nhất là gấp đôi quy định cho một chuyên đề.

Trong lĩnh vực KHCN, việc quy định khung chi trả cũng nhắc cho tất cả các loại xây dựng quy trình công nghệ, hay giải pháp kỹ thuật, không tính đến mức độ phức tạp, thời gian thực hiện của chúng đã gây ra tình trạng không hoàn thành đồng bộ quy trình hoặc phải làm nhiều hợp đồng cho một nghiên cứu xây dựng giải pháp kỹ thuật hay quy trình công nghệ. Như trường hợp nghiên cứu quy trình trồng giống lạc mới/giống khoai tây mới của Viện Nông nghiệp Việt Nam, không thể tiến hành trong khuôn khổ 20 triệu đồng với rất nhiều công đoạn và tùy theo diện tích áp dụng: giống, gieo trồng, chăm bón, thủy lợi, mua các vật tư thuốc bảo vệ thực vật,...

Mặt khác, quy định cũng nhắc về khung chi phí, khoản mục chi phí gây khó khăn và ảnh hưởng đến tiến độ, chất lượng nghiên cứu. Sản phẩm của lao động khoa học là không lặp lại, do vậy một khung duy nhất không thể đáp ứng cho việc chi trả các lao động khoa học khác nhau để tạo ra chúng. Hơn nữa do tính chất của hoạt động nghiên cứu là tìm tòi, có nhiều thứ chưa thể lường thấy hết được trong quá trình xây dựng đề cương và dự toán kinh phí. Do vậy, có nhu cầu kinh phí khác phát sinh trong quá trình thực hiện dẫn đến phải thay đổi mục chi hoặc tăng thêm kinh phí để nghiên cứu đạt được kết quả như mong muốn. Nhưng những nhu cầu này đều bị từ chối bởi quy định cứng nhắc của tài chính và chính vì thế ảnh hưởng không nhỏ đến kết quả nghiên cứu của một số đề tài, mặc dù quy mô đầu tư tài chính cho nó đến hàng tỷ/1 năm.

Hộp 6. Ý kiến của Chủ nhiệm Chương trình KC.03 về bất hợp lý trong quy định chi tiêu

GS-TSKH Nguyễn Xuân Quỳnh, Chủ nhiệm chương trình KC.03 đã hàng chục năm trực tiếp làm công tác nghiên cứu rồi làm Viện trưởng một Viện nghiên cứu, liên tục chủ nhiệm các chương trình, đề tài KHCN cấp Nhà nước. Ông đúc kết cách quản lý tài chính từ khâu xây dựng, thẩm định đến quyết toán kinh phí còn mang nặng tính hình thức, máy móc, không căn cứ vào đặc thù của loại hình sáng tạo này. Cách quản lý hiện nay tạo ra cơ chế nói dối, đối phó và không đi vào thực chất của hoạt động KHCN. Ví dụ: Khi xét duyệt các đề tài KHCN trọng điểm cấp Nhà nước phải làm theo dự toán từng hạng mục, chi tiết đến từng linh kiện điện tử. Từ đó sẽ có hai khả năng xảy ra.

Thứ nhất đề tài đã được nghiên cứu, làm xong trước nên mới biết ngọn ngành đến từng con chip. Như vậy đăng ký đề tài là để moi tiền Nhà nước. Thứ hai tác giả hoàn toàn bịa đặt vì làm sao chưa bắt đầu nghiên cứu đã làm dự toán chi tiết đến từng con IC và từng ngày công lao động. Vấn đề trên hầu như xảy ra với rất nhiều công trình, đề tài. Vì nếu không như vậy sẽ rất khó thanh toán với bên tài chính và kho bạc...

Nguồn: Hà Nội mới điện tử, ngày 27/12/2004.

3.3.2. Định ra mức thù lao thiếu căn cứ

Thù lao cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN thực chất là các nhà khoa học bỏ công sức để thực hiện công việc nghiên cứu hoặc triển khai và được Nhà nước trả công theo một mức giá nào đó hay đó chính là giá cả sức lao động. Tuy nhiên, cơ sở để trả giá này là không rõ ràng.

Thứ nhất, cùng thực hiện nhiệm vụ KH&CN nhà nước, nhưng những người thuộc các tổ chức có cơ chế đảm bảo tài chính khác nhau có mức thù lao khác nhau. Một bên là có lương cộng thêm khoản thù lao từ nhiệm vụ, một bên khác chỉ có thù lao (hoặc thêm 1 phần lương). Chỉ các tổ chức KH&CN thuộc diện Quyết định 782, nghĩa là được Nhà nước cấp toàn bộ kinh phí hoạt động thì mới có cả hai khoản thù lao trên. Còn các tổ chức KH&CN khác ngoài diện “782” là những đơn vị chuyển hướng hoạt động theo cơ chế tự trang trải tài chính, tìm kiếm hợp đồng để tồn tại và phát triển. Việc nhận thực hiện nhiệm vụ KH&CN nhà nước đối với các tổ chức này cũng tựa như kiếm được hợp đồng nghiên cứu như mọi hợp đồng khác mà họ khai thác được. Thù lao đối với người thực hiện chỉ duy nhất từ nguồn kinh phí cấp theo quy định và mức chi theo Thông tư 45. Với quy định này đã gây không công bằng trong thù lao.

Thứ hai, việc quy định mức thù lao thống nhất cho tất cả các đề tài trong cùng một lĩnh vực và các mức thù lao khác nhau đối với chuyên đề thuộc lĩnh vực KHXH&NV và lĩnh vực KHCN là không có cơ sở khoa học. Về nguyên tắc, chi trả thù lao phụ thuộc vào quy mô công việc, mức độ hao phí lao động, tính chất phức tạp của lao động, khả năng kế thừa tri thức trước đó (đề tài tiếp nối hay đề tài mới). Công việc để thực hiện các đề tài, đề án, dự án khác nhau là rất khác nhau, tính

phức tạp của từng loại đề tài cũng khác nhau, việc đưa ra một mức giống nhau là bình quân chủ nghĩa.

Thứ ba, chưa nêu rõ quy định về sản phẩm để làm cơ sở khoán. Chưa quy định thế nào là chuyên đề? chuyên đề cấp bộ và chuyên đề cấp nhà nước khác nhau gì? Hiện chỉ đơn thuần chuyên đề đó thuộc đề tài cấp nhà nước thì mức thù lao lớn hơn cấp bộ, không phân biệt hàm lượng nội dung đề cập, tính phức tạp để tìm thông tin và xử lý thông tin có khác nhau hay không. Điều này ví như cùng là một cái chén, nhưng chén do xí nghiệp trung ương sản xuất được coi là cao cấp còn chén do xí nghiệp địa phương sản xuất ra được coi là loại thấp hơn và được chi trả thấp hơn. Rõ ràng là việc định ra mức trả như vậy là thiếu cơ sở khoa học.

Hộp 7. Ý kiến các nhà khoa học về quy định chi tiêu hiện nay

GS-TSKH Nguyễn Xuân Quỳnh, Chủ nhiệm chương trình KC.03, phát biểu tại Hội thảo về đổi mới cơ chế quản lý các nhiệm vụ KH&CN do Bộ Khoa học và Công nghệ tổ chức tháng 12 năm 2004 "Cho đến thời điểm này, việc quản lý tài chính đối với các nhiệm vụ KHCN có sử dụng ngân sách Nhà nước được thực hiện theo Thông tư 45/2001 của liên Bộ KHCN và Môi trường (trước đây) và Bộ Tài Chính. Trong thực tế, các định mức trong Thông tư là tương đối thấp, không phù hợp nên gây khó khăn lớn cho chủ nhiệm đề tài (CNĐT) khi xây dựng bảng giải trình kinh phí. Cụ thể: phụ cấp CNĐT quy định là 100.000 đồng đối với đề tài cấp bộ và 150.000 đồng với đề tài cấp Nhà nước. Theo các nhà khoa học, sự khác biệt về định mức là không hợp lý vì có nhiều đề tài cấp bộ, tính có nội dung nghiên cứu và kinh phí không kém so với một số đề tài cấp nhà nước. Ví dụ, với một đề tài cấp bộ có tổng kinh phí là 200 triệu đồng thực hiện trong 2 năm, CNĐT nhận được khoản phụ cấp là 2,4 triệu đồng trong khi phải chịu hoàn toàn trách nhiệm về kết quả nghiên cứu là bất hợp lý".

GS-TS Phan Minh Tân, Giám đốc Sở KHCN TP Hồ Chí Minh cho rằng, mức thuê khoán chuyên môn tối đa 12 triệu đồng như hiện nay rất khó thực hiện. Cụ thể là khi có một vấn đề nghiên cứu cần trả công cho cán bộ quá 12 triệu đồng, bắt buộc CNĐT phải chia nhỏ các nhiệm vụ để đối phó với các cơ quan quản lý. Mặt khác, theo quy định phản biện đề tài khi nghiệm thu được thù lao tối đa 300.000 đồng/người. Mức chi như vậy không thể ràng buộc trách nhiệm với người phản biện. Trong thực tế, nếu bài phản biện rất kém về chất lượng cũng không thể đòi hỏi phải viết lại vì sẽ nhận được câu trả lời "Tiền nào của nấy".

Nguồn: Hà Nội mới điện tử, ngày 27/12/2004.

Thứ tư, mức thù lao quá thấp. Theo ý kiến của các nhà khoa học và quản lý phản ánh trong phiếu hỏi của Đề tài, có tới 153 trong 214 phiếu trả lời cho là mức chi trả thấp (73,6%), trong đó ngành Y có tới 90,9% phiếu trả lời đồng tình với ý kiến này. Cán bộ quản lý và khoa học ngành y cho rằng, mức thù lao cho họ hiện nay, tính theo lương bình quân khoảng 1,2 triệu, thêm phần thu nhập từ nghiên cứu, với chủ nhiệm đề tài là 100.000 đồng/tháng, còn với nghiên cứu chuyên đề khoảng trên dưới 1 triệu, tổng cộng họ có thu nhập khoảng trên 2 triệu/tháng, trong khi đó các bác sĩ phòng mạch cũng bỏ công sức như họ nhưng có thu nhập không ít hơn 10 triệu đồng/tháng, hoặc làm cho tổ chức phi chính phủ cũng có thu nhập khoảng 7-10 triệu đồng/tháng.

Thứ năm, còn nhiều khoản chi không được phản ánh trong quy định của Thông tư 45 và Thông tư 114. Chẳng hạn, có những loại tài liệu cần thuê dịch, một số trường hợp cần chi phí cho chuyên gia tư vấn đều không được chi theo quy định. Trong thực tế, nhiều đề tài phải chi và tìm cách "lấn" trong quyết toán. Theo kết quả điều tra của Đề tài, có tới 135 phiếu trả lời là quy định hiện nay chưa phản ánh hết các loại chi phí (chiếm 64,9% số phiếu trả lời).

3.3.3. Thiếu linh hoạt trong quy định chi cho lao động khoa học

Mọi chi phí, thù lao đều phải tuân thủ theo dự toán khi duyệt đề cương. Trong thực tế có những thay đổi mục chi, bởi lẽ cả chủ nhiệm đề tài và Hội đồng xét duyệt cũng không nhìn thấy hết các yếu tố phát sinh trong quá trình thực hiện. Khi phát sinh thay đổi, về nguyên tắc, chủ nhiệm đề tài được phép thay đổi dự toán nhưng phải thông qua Hội đồng và cơ quan quản lý cấp trên đồng ý. Thủ tục này khá rườm rà, mất nhiều thời gian và đôi khi những người trong Hội đồng xem xét lại không am hiểu nội dung tiến hành nên không dễ dàng thuyết phục thay đổi hạng mục chi. Nhiều chủ nhiệm đề tài cho rằng vì không cho phép linh hoạt thay đổi hạng mục chi đành phải chậm tiến độ hay đề tài bị ảnh hưởng chất lượng.

Hộp 8. Ví dụ về không linh hoạt trong thay đổi mục chi

Chẳng hạn, có 1 đề tài (thuộc Viện KHCN Việt Nam), trong dự trù có mục chi phí đi trao đổi kinh nghiệm hợp tác với một đối tác ở Anh Quốc, nhưng do chính sách visa của Anh thay đổi, nhóm nghiên cứu không vào Anh được và đề nghị đổi sang đối tác Pháp. Nhưng vì trong bản dự trù ghi đi Anh, Kho bạc không cấp cho kinh phí đi Pháp, mặc dù đã được Giám đốc Viện cho phép thay đổi.

Một ví dụ khác, một đề tài (thuộc Viện KHXH Việt Nam), trong dự toán kinh phí không có mục chi cho "phỏng vấn sâu" mà chỉ có chi "điều tra", nhưng trong thực tế thực hiện, chủ nhiệm đề tài thấy rằng, cần bổ sung thêm phỏng vấn sâu để bổ sung thông tin cho điều tra, hoặc cần có chi phí cho cán bộ tiền trạm điều tra và đề tài có thể cân đối kinh phí từ các mục khác mà không cần xin bổ sung kinh phí, nhưng cũng không thực hiện được bởi lẽ quy định giải trình và lập hội đồng phức tạp, kéo dài thời gian, ảnh hưởng đến tiến độ thực hiện.

Nguồn: thông tin từ phỏng vấn của nhóm đề tài với một số chủ nhiệm đề tài thuộc Viện KHCN và Viện KHXH tháng 11 năm 2004.

3.3.4. Quy định về mức thù lao chưa thực sự góp phần tích cực vào quản lý chất lượng các nhiệm vụ KH&CN

Việc quản lý tài chính tương chừng rất chặt chẽ thông qua quy định khung hay mức chi tiêu cụ thể, nhưng lại không có mối tương quan giữa chất lượng công

việc và kinh phí đã được cấp cho việc thực hiện. Điều này thể hiện ở các mặt sau đây:

Thứ nhất, do quy định chỉ cho xây dựng đề cương quá thấp và thời gian để xây dựng đề cương thường là gấp, các chủ nhiệm đề tài, cho dù hiện nay đã bỏ nhiều công hơn để lập đề cương, cũng chỉ xây dựng ở mức độ chi tiết vừa phải. Hơn nữa, người chủ trì xây dựng đề cương chưa dám bỏ kinh phí ứng trước để tổng quan kỹ lưỡng các vấn đề liên quan đến đề tài nghiên cứu, tổ chức hội thảo đề cương, tham vấn ý kiến chuyên gia trong việc định ra nội dung và phương pháp nghiên cứu một cách bài bản, sâu sắc. Đương nhiên, các dự toán kinh phí đi kèm cũng mang tính chất ước lượng sơ bộ.

Thứ hai, trong khâu xét duyệt đề cương và dự toán kinh phí, người xét duyệt đề cương thường chỉ quan tâm nhiều đến nội dung mà không quan tâm đến kinh phí như vậy có tương thích với nội dung nghiên cứu đặt ra hay không. Phân duyệt kinh phí, chủ yếu giao lại cho cơ quan quản lý mà đại diện là các chuyên viên tài chính, những người am hiểu về quy định tài chính nhưng lại không thật sự am hiểu chi tiết về nội dung chuyên môn của đề tài. Hơn nữa, khi xây dựng đề cương, để bù cho một số chi phí trong quy định không được phép, hoặc cho với mức thấp người nghiên cứu đã phải chia cắt các chuyên đề để hợp lý hoá việc thanh quyết toán. Như vậy, chất lượng, khối lượng công việc không phải là mối quan tâm hàng đầu của người duyệt kinh phí, mà là chỉ có đúng quy định của Nhà nước hay không.

Thứ ba, việc quyết toán được thực hiện trên cơ sở đề tài đã được nghiệm thu, bất luận là đúng hạn hay chậm. Nhiệm vụ thực hiện sớm hay đúng hạn cũng không được thưởng và chậm cũng không bị phạt, trừ trường hợp không hoàn thành bị Kho bạc xuất toán.

Thứ tư, quy định thủ tục thanh quyết toán như hiện nay, buộc chủ nhiệm đề tài vừa phải nói dối, vừa phải mất nhiều thời gian. Các chủ nhiệm đề tài cho rằng, nhiều khi mất đến 10%, có khi trên 10% tổng số thời gian nghiên cứu đề tài cho việc thanh quyết toán. Như vậy sẽ rất lãng phí thời gian của cán bộ khoa học, thay vì tập trung cho nghiên cứu đề tài lại tiêu hao cho việc hành chính. Trong quy định hiện nay không có khoản thù lao cho thư ký hoặc cán bộ hành chính giúp việc chủ nhiệm đề tài, vì vậy, chủ nhiệm đề tài không có khoản kinh phí để huy động nhân lực giúp việc.

CHƯƠNG IV. HƯỚNG THAY ĐỔI TRONG XÂY DỰNG MỨC THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG KHOA HỌC TRONG CÁC NHIỆM VỤ KH&CN NHÀ NƯỚC

4.1. QUAN ĐIỂM TRONG XÂY DỰNG MỨC THÙ LAO

4.1.1. Thù lao theo đúng giá trị của sức lao động khoa học trong nền kinh tế thị trường

Người lao động, bất kỳ với vị trí nào, công việc gì, khi bỏ sức lao động để làm việc đều phải được trả công tương xứng với công sức họ bỏ ra và phải bù đắp lại được phần trì tuệ và thể lực đã hao phí cùng với một phần để tái sản xuất mở rộng sức lao động, là phần nuôi con cái ăn học để bổ sung vào lực lượng lao động xã hội sau này. Những chi phí này đều là cần thiết xã hội chứ không phải chỉ là chi phí cá nhân. Mức chi trả không chỉ phụ thuộc vào công sức họ bỏ ra, mà còn phụ thuộc vào điều kiện phát triển kinh tế của đất nước. Vì thế, cũng một sức lực bỏ ra, cùng làm một công việc có thể như nhau, nhưng mức thù lao nhận được sẽ khác nhau trong các nước khác nhau.

Tuy nhiên, trong cùng một nước, nếu thù lao quá chênh lệch giữa các khu vực hoặc quá thấp so với yêu cầu tái sản xuất sức lao động trong điều kiện thực tế sẽ dẫn đến hiện tượng dịch chuyển lao động theo hướng đổ về nơi có thu nhập cao hơn hoặc làm việc cầm chừng để dồn sức làm thêm ngoài giờ, tăng thu nhập. Việc dịch chuyển không nhất thiết phải bằng chuyển chỗ làm việc mà có thể bằng nhiều hình thức khác nhau, như hiện tượng “chân trong, chân ngoài”. Ngoài ra, đối với lĩnh vực nghiên cứu và triển khai, nếu không đảm bảo tái sản xuất sức lao động, người ta sẽ tìm cách tăng thêm thu nhập theo kiểu “một gà ba cổ”, nghĩa là, với một công nghiên cứu được trình bày trong nhiều đề tài, với một bài báo đem đăng nhiều tạp chí, hội thảo, chỉ cần có chút thay đổi nho nhỏ. Với cách đó, tiền công của họ được tăng lên. Suy cho cùng, chi phí của xã hội để làm ra sản phẩm khoa học bị đẩy lên, nhưng chất lượng lại không lên.

Thù lao cho lao động khoa học trong cơ quan nhà nước trên thực tế thấp hơn rất nhiều so với các lĩnh vực khác và trên danh nghĩa cũng thấp hơn nhiều so với khu vực ngoài nhà nước hay lĩnh vực khác (xem hộp 10) và thấp hơn so với nhu cầu tái sản xuất sức lao động.

So sánh thu nhập của lao động nghiên cứu trong tổ chức nhà nước với tổ chức tư nhân hay phi chính phủ cho thấy mức thu nhập của lao động ở tổ chức ngoài nhà nước cao hơn. Chẳng hạn, Viện Phát triển Công nghệ và Đào tạo (EDC), là viện tư nhân, mới được thành lập ở Thành phố Hồ Chí Minh. Hiện EDC có 16

người, trong đó có 3 tiến sĩ, thu nhập bình quân là 2-3 triệu đồng/người/tháng²⁸. Theo số liệu điều tra của Sở Lao động Thương binh và Xã hội của Thành phố, giá tiền công lao động đối với thợ sửa chữa cơ khí, xe máy, bình quân là 48.183 đồng/ngày. Mức tiêu dùng thực tế của hộ gia đình tính bình quân đầu người là 604.567 đồng/người/tháng, trong đó khu vực nông thôn là 491.861 đồng/người/tháng, khu vực thị trấn là 608.361 đồng/người/tháng và khu vực thành phố là 713.480 đồng/người/tháng²⁹. Con số này là chưa tính tiền nhà và đi lại. Chi phí học tập là Nhà nước là chủ yếu. Nếu tính theo chỉ số tăng giá thì đến cuối năm 2004 con số này ít nhất cũng phải tăng lên 30% (bình quân mức tăng chỉ số giá tiêu dùng là khoảng 10%/năm).

Hộp 9. So sánh thu nhập giữa khu vực nghiên cứu và các khu vực khác

Một điều tra mới đây của Bộ Tài chính cho thấy, tùy theo từng lĩnh vực, ngành nghề, cơ quan, đơn vị mà thu nhập ngoài lương khác nhau. Có nơi khoản thu nhập này gấp nhiều lần tiền lương, có nơi ít hơn, có nơi không có. Trong lĩnh vực giáo dục đào tạo, một trường cao đẳng, được kiểm tra cho thấy tiền lương bình quân là 872.000 đồng/tháng, thu nhập ngoài lương là 1.296.000 đồng (bằng 148% tiền lương). Trong lĩnh vực y tế, một bệnh viện ở TPHCM tiền lương bình quân chỉ có 841.000 đồng/tháng, nhưng thu nhập ngoài lương là 2.700.000 đồng (bằng 330%). Trong lĩnh vực nghiên cứu khoa học, thu nhập ngoài lương lại không đáng kể. Kiểm tra ở một viện nghiên cứu cho thấy lương bình quân là 463.000 đồng/tháng, thu nhập ngoài lương 57.000 đồng (chỉ bằng 12% so với lương)... Cũng theo Bộ Tài chính, thu nhập ngoài lương chủ yếu hình thành từ 2 nguồn: Ngân sách nhà nước, hoặc có quan hệ trực tiếp với ngân sách nhà nước (kinh phí làm đề tài, nghiên cứu khoa học, kinh phí điều tra, quy hoạch, khảo sát, kinh phí xây dựng dự án luật, dự án pháp lệnh, kinh phí dự án, các khoản phí, lệ phí thuộc ngân sách nhà nước được phép để lại một phần, viện phí, học phí...); ngoài ngân sách nhà nước (từ khai thác sử dụng cơ sở vật chất, cho thuê mặt bằng, tổ chức các hoạt động dịch vụ như mở lớp dạy thêm, học thêm, các chế độ đóng góp...).

Có thể thấy, các nguồn thu trên (nhất là nguồn ngoài ngân sách nhà nước) hầu như không thể kiểm soát. Việc quản lý (nếu có) chỉ tập trung ở đầu vào nguồn thu doanh nghiệp, còn đầu ra (đến người lao động) chưa có điều kiện kiểm soát. Đối với những nguồn hợp pháp (ngoài ngân sách nhà nước), nếu quản lý chặt sẽ dẫn đến hiệu quả phục vụ xã hội bị giảm sút, nguồn lực tài chính của đơn vị bị suy yếu...

Nguồn: Báo Lao động số ra ngày 25 tháng 10 năm 2004.

²⁸ Nguồn: <http://www.ncpl.org.vn/?act>

²⁹ Nguồn: <http://www.laodong.com.vn> ngày 31 tháng 8 năm 2001.

Trong khu vực doanh nghiệp, để đảm bảo tái sản xuất sức lao động và khuyến khích người lao động tích cực trong công việc, các doanh nghiệp áp dụng chế độ thưởng với mức cao (xem hộp 11). Với các khoản thưởng, lương và các phụ cấp khác, thu nhập của người lao động trong doanh nghiệp chắc chắn sẽ cao hơn nhiều so với thu nhập trong khu vực nghiên cứu, đó là chưa kể so sánh thu nhập của những người có trình độ cao trong doanh nghiệp với khu vực nghiên cứu.

Hộp 10. Mức thưởng cho người lao động trong một số doanh nghiệp

Ông Phạm Trung Hưng, Chánh văn phòng Tổng công ty Than VN, cho biết, toàn ngành có hơn 90.000 công nhân mỏ ước tính mức thưởng trung bình hơn 2,5 triệu đồng/người. Song mỗi doanh nghiệp trực thuộc Tổng công ty tùy thuộc vào kết quả kinh doanh và năng suất lao động của từng công nhân có thể đưa ra mức thưởng cao gấp nhiều lần, Tổng công ty không giới hạn.

Công ty Cổ phần Siêu Thanh (nhà phân phối chính thức sản phẩm máy móc văn phòng) lại có cả lương tháng 14 và 15, thậm chí những lao động xuất sắc sẽ được hưởng thêm tháng lương 16, 17. Hiện thu nhập bình quân đầu người của 315 lao động ở Siêu Thanh là 3 triệu đồng/tháng. Ông Châu Ngọc Mỹ, Giám đốc Siêu Thanh, cho biết, ngoài những phần thưởng theo chính sách quy định của Nhà nước thì hằng năm đến Tết, Siêu Thanh luôn có những phần thưởng riêng cho các cán bộ lao động có thành quả xuất sắc nhất trong năm, nhằm để khuyến khích cho công nhân.

Trong khối các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, nhiều công ty mạnh tay tăng gấp đôi hoặc gấp rưỡi tiền thưởng Tết so với mọi năm. Những lĩnh vực nào sử dụng nhiều chất xám như: tài chính ngân hàng hoặc các ngành dịch vụ tiền thưởng trội hơn (bình quân 2,7 triệu đồng/người, cao nhất 49 triệu) so với các ngành khác như may mặc, công nghiệp, vận tải... chỉ ở mức 1 triệu đồng/người.

Bà Nguyễn Thị Thanh Mai, Trưởng phòng quản lý lao động nước ngoài (thuộc Sở Lao động Thương binh và Xã hội TP HCM), cho biết, hiện đã có trên 200 doanh nghiệp nước ngoài đã công bố kế hoạch trả lương thưởng Tết Ất Dậu cho người lao động. Theo đó ngành may mặc có mức thưởng bình quân đầu người là 700.000 đồng, cao nhất 10 triệu đồng và thấp nhất là một tháng lương. Mức thu nhập của công nhân dệt may được tính theo 2 khu vực. Ở ngoại thành mức lương bình quân mỗi lao động trong một tháng khoảng 556.000 đồng, còn nội thành gần 700.000 đồng. Ngành điện tử và giao thông vận chuyển hàng hóa có mức thưởng tương đương, cao nhất là 45 triệu đồng, trung bình 2,1 triệu đồng, thấp nhất là 800.000 đồng. Nhà hàng, khách sạn có mức thưởng bình quân 1,4 triệu đồng/người (mức cao nhất là 22 triệu đồng, thấp nhất 900.000 đồng).

Theo bà Cao Minh Châu, Giám đốc Sở Lao động thương binh xã hội Hà Nội, thưởng Tết là một phần thu nhập chính đáng của người lao động nên doanh nghiệp phải xem đây là trách nhiệm của mình. Doanh nghiệp có thể đưa quy định về thưởng Tết vào

hợp đồng lao động, thỏa ước lao động hoặc quy chế khen thưởng của công ty, căn cứ vào đó để thực hiện. Có như vậy, mới tránh được những tranh chấp do bất đồng về thưởng Tết và để người lao động gắn bó với công ty.

Tính đến hết ngày 10-1-2005, đã có gần 400 doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài báo cáo kế hoạch trả lương, thưởng tết cho người lao động. Trong đó, nhóm doanh nghiệp thuộc lĩnh vực tài chính, ngân hàng, chi nhánh luật, dịch vụ kế toán có mức thưởng bình quân cao nhất: 12,7 triệu đồng/người (người cao nhất là 94 triệu đồng, thấp nhất là 1,2 triệu); mức thưởng bình quân thấp nhất thuộc lĩnh vực giày da, may mặc với 700.000 đồng/người (người cao nhất là 15,7 triệu đồng, người thấp nhất là bằng lương tối thiểu cho khu vực đầu tư nước ngoài).

Nguồn: Tuổi trẻ online ngày 29 tháng 12 năm 2004 và ngày 11 tháng 01 năm 2005.

Những khoản thu nhập tương như là bổ sung nhưng lại là không nhỏ so với lương cho người lao động trong doanh nghiệp cũng chỉ nhằm mục đích đảm bảo tái sản xuất sức lao động cho họ và tạo động lực gắn bó với doanh nghiệp.

Theo ý kiến của các cán bộ nghiên cứu mà Nhóm đề tài đã trao đổi, phỏng vấn, tiền lương cho các nhà nghiên cứu trong khu vực nhà nước hiện nay chỉ đủ để “tồn tại” chứ không phải để làm việc. Thù lao từ nguồn nghiên cứu theo quy định của các Thông tư, với mức tối đa là 3 triệu – 20 triệu cho một chuyên đề, nếu trừ các khoản chi phí, thì thu nhập của người nghiên cứu cũng chỉ còn khoảng tối đa là 50%. Mỗi người, bình quân cũng chỉ tiến hành 2 chuyên đề. Điều đó có nghĩa là, trừ một số “chuyên gia” có cơ hội hoặc có uy tín được mời tham gia nhiều đề tài có mức kinh phí lớn, đa phần thu nhập thêm mỗi tháng từ nghiên cứu của những người làm nghiên cứu trong khu vực nhà nước cũng chỉ dao động ở mức 300.000 đồng/1.500.000 đồng. Mức này rõ ràng là không đủ để tái sản xuất sức lao động giản đơn, chưa nói là tái sản xuất mở rộng cho cán bộ nghiên cứu và việc họ lo đi làm thêm hoặc làm nghiên cứu với chất lượng không cao là điều khó tránh được, chưa kể hiện tượng lợi dụng đề tài để tăng thu nhập bằng cách “độc mã” tiến hành nghiên cứu, giảm các chi phí mời cộng tác viên.

Mức thù lao cho lao động khoa học trong điều kiện của nước ta hiện nay, theo một số chuyên gia nên tăng gấp ba lần so với quy định của Thông tư 45 (GS. TSKH Nguyễn Xuân Quỳnh, chủ nhiệm chương trình KC.03). Con số này cũng chỉ phản ánh nguyện vọng của người làm nghiên cứu và phân nào có dựa trên cơ sở so sánh với các lao động khác. Tuy nhiên, để mức thù lao thực sự phản ánh giá cả sức lao động thì *trong xây dựng mức thù lao phải cần có thông tin về giá cả sức lao động trên thị trường Việt Nam để làm căn cứ tham khảo*. Điều này Ngân hàng Thế giới ở Việt Nam cũng đã từng làm và các tổ chức NC&TK ở các nước cũng đều

tiến hành như vậy. Không thể tự ý nâng lên bao nhiêu lần theo kiểu bốc thuốc và rồi lại rơi vào vòng luẩn quẩn như chính sách lương hiện nay.

Hộp 11. Sự chênh lệch bất hợp lý về lương trong cơ quan nhà nước và khu vực khác
Những cán bộ cùng tốt nghiệp ĐHKQTĐ Hà Nội hay Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, đạt kết quả học tập và xếp loại như nhau, nhưng những người về công tác tại các cơ quan nghiên cứu xếp lương theo ngạch công chức, viên chức, được hưởng mức lương 539.400đ/tháng. Những người về công tác tại các ngân hàng thương mại có mức thu nhập khoảng 1.200.000đ ÷ 1.500.000đ/tháng; về các công ty hàng không có mức thu nhập khoảng 2.000.000đ/tháng. Những người cùng tốt nghiệp Đại học Bách khoa Hà Nội vào loại giỏi được chọn giữ lại làm cán bộ giảng dạy nghiên cứu đã trên 20 năm nay và đã đạt tới trình độ PGS, TS đang hưởng mức lương phổ biến là 1.215.100đ/tháng. Nếu là giảng viên được hưởng thêm phụ cấp đứng bục, thì mức thu nhập khoảng 1.500.000đ/tháng. Trong khi đó, bạn đồng môn, đồng niên của PGS, TS này làm việc ở Liên doanh Dầu khí hưởng từ 7 triệu đến 10 triệu đồng một tháng. Những cán bộ đạt trình độ như vậy và ở những lĩnh vực thích hợp, nếu làm tư vấn cao cấp cho Ngân hàng Thế giới thì được trả từ 116 USD/ngày đến 135USD/ngày, hay từ 36,5 triệu đến 40,5 triệu đồng một tháng, gấp hơn 10 lần của PGS, TS này
(Theo nguồn: Chính sách đối với tư vấn ngắn hạn ở nước sở tại của Ngân hàng Thế giới).

Việc tăng thù lao cho lao động khoa học trong các nhiệm vụ KH&CN nhà nước cũng không phải là một thứ đầu tư lãng phí nếu các nhiệm vụ được xác định một cách chính xác, giao đúng người và đủ điều kiện tài chính để thực hiện. Bởi lẽ, lợi ích mà nghiên cứu đem lại là rất lớn. Như đã trình bày ở Chương I, không phải kết quả nghiên cứu nào cũng có thể đem ra đo đếm về mặt lợi ích kinh tế, nhưng ích lợi xã hội hoặc kinh tế ẩn chứa trong vật khác lại có thể thấy được. Ví như các đề tài nghiên cứu về giống cây trồng, vật nuôi, tuy kinh phí thu hồi không nhiều, có khi không có, nhưng lợi ích kinh tế đem lại là ở chỗ, nhờ tăng năng suất, đời sống người dân được nâng cao, GDP tăng, giảm hộ nghèo, giảm kinh phí Nhà nước phải tài trợ cho nông dân, cho hộ nghèo... con số này còn cao gấp trăm lần số kinh phí Nhà nước đầu tư cho nghiên cứu các đề tài đó. Hay kết quả nghiên cứu trong ngành y, lợi ích kinh tế không chỉ ở phần kinh phí thu hồi của một số đề tài triển khai thực nghiệm, mà còn là ở chỗ giảm chi phí nhập khẩu vắc xin (con số rất lớn, hàng triệu USD), giảm chi phí y tế của Nhà nước về đầu tư cho ngành y và cho điều trị bệnh cho bệnh nhân nhờ có vắc xin phòng chống bệnh, tăng tuổi thọ, tăng sức khỏe cho người dân,...

Song hành với việc đưa ra định mức theo giá cả sức lao động khoa học, cần thiết phải thay đổi cách tư duy và cách làm trong xây dựng nhiệm vụ, duyệt nhiệm

vụ, chọn người chủ trì thực hiện. Làm tốt ở khâu này, có nghĩa là tăng cường quản lý từ khâu đầu, không nên để đến lúc nghiệm thu mới xem xét kỹ, có muốn thay đổi cũng bất khả thi. Nghiên cứu là hoạt động có tính chất đặc thù, không phải ai cũng làm được. Giống như trong đời sống hàng ngày, hàng triệu người có thể cày, cấy, gặt hái, đào mương, nhưng những người tạo ra sáng chế máy gặt, máy hút bùn, dịch chuyển nhà thì chỉ hạn hữu mà thôi. Vì vậy, đối với nhà quản lý, khi giao nhiệm vụ và giao kinh phí là phải “chọn mặt gửi vàng”, tựa như nhà đầu tư phải biết chọn đầu tư vào đâu. Hơn nữa, để xác định đúng được chi phí cần thiết, công tác thẩm định chi phí phải được coi là một công việc quan trọng trong khâu xét duyệt đề cương. Người thẩm định không chỉ am hiểu về chuyên môn, những công việc của đề tài/dự án/dề án mà còn có kiến thức về kinh tế/tài chính và phải chịu trách nhiệm về kết quả thẩm định của mình trước cơ quan quản lý và trước các nhà khoa học thực hiện nhiệm vụ. Để có được đội ngũ này phải cần được đào tạo, bổ túc, cập nhật kiến thức, thông tin về lĩnh vực thẩm định tài chính trong KH&CN.

4.1.2. Xây dựng định mức lao động khoa học dựa trên phương pháp mô tả công việc

Như đã trình bày trong Chương I, các nhiệm vụ KH&CN vừa đa dạng, vừa có tính mới và không lặp lại các nội dung nghiên cứu. Chính vì lẽ này, *không thể có một định mức chung cho tất cả các nhiệm vụ khác nhau* này. Theo các chủ nhiệm đề tài có kinh nghiệm, ngay trong một lĩnh vực (ví dụ hoá học), các đề tài khác nhau cũng đòi hỏi các công việc khác nhau, thời gian cần thiết khác nhau. Có đề tài đòi hỏi chi phí tiền công (thuê khoán chuyên môn) cao, nhưng có đề tài lại đòi hỏi chi phí vật tư, chi phí thuê thiết bị cao. Ngoài ra, còn tùy thuộc vào đề tài nghiên cứu này là mới được đặt ra hay là nối tiếp cái có trước, mức chi phí sẽ khác nhau. Trong lĩnh vực KHXH&NV cũng vậy, tùy thuộc vấn đề nghiên cứu, tính chất phức tạp khác nhau, khả năng tiếp cận thông tin khác nhau, phương pháp tiến hành khác nhau mà có yêu cầu chi phí khác nhau (xem bảng 8).

Bảng 8. Tỷ lệ thù lao thực tế cho lao động khoa học trong tổng kinh phí của nhiệm vụ KH&CN phân theo lĩnh vực và loại nghiên cứu

Đơn vị tính: %

Loại đề tài	Mức chi tối thiểu	Mức chi tối đa
<i>1. Loại đề tài chuyên về nghiên cứu lý thuyết</i>	<i>50.7</i>	<i>68.8</i>
- Lĩnh vực KHTN	60	72.6
- KHKT	45	64.3
- KHNLN	60	75.8

- Y học	46	65
- KHXXHvà NV	56	75.7
2. Loại đề tài nghiêng về thí nghiệm, thực nghiệm	37.2	54.6
- Lĩnh vực KHTN	29	45
- KHKT	34.4	50.8
- KHNLN	40	62.5
- Y học	30.6	49.1
- KHXXHvà NV	53.7	71.2
3 Loại đề tài nghiêng về điều tra	35.8	52.3
- Lĩnh vực KHTN	20	31.6
- KHKT	34.2	50.1
- KHNLN	31	56.5
- Y học	28.1	45.9
- KHXXHvà NV	48.8	64.3

Nguồn: Kết quả điều tra của đề tài tại thời điểm tháng 7 năm 2004

Trên cơ sở luận điểm và các giả thuyết khoa học của đề tài, trên cơ sở phương pháp tiến hành để chứng minh luận điểm, *chỉ người thiết kế nghiên cứu/chủ nhiệm đề tài mới thấy hết được các bước công việc và nhu cầu về nguồn lực để tiến hành*, kể cả nguồn lực về con người (loại chuyên gia nào, thời gian cần thiết là bao nhiêu). Ứng với mỗi loại chuyên gia và thời gian cần thiết khác nhau có mức thù lao khác nhau. Đây là cách làm mà các tổ chức quốc tế ở Việt Nam vẫn thường áp dụng. Tương tự, trong các nghiên cứu do quốc tế tài trợ, khi xây dựng đề cương, các chuyên gia cũng phải mô tả rất kỹ về những người tham gia (trình độ, kinh nghiệm, mức lương/thù lao hiện tại,...). Hội đồng hoặc cơ quan tài trợ khi xét chọn, không chỉ xem xét về nội dung, phương pháp mà còn xem xét cả đội ngũ chuyên gia: những người được huy động trong đề tài có thích hợp cho việc thực hiện nghiên cứu không? liệu có quá lãng phí khi huy động chuyên gia bậc cao hay liệu có quá mạo hiểm khi huy động chuyên gia trình độ thấp hoặc ít kinh nghiệm để thực hiện đề tài không? Tất cả các vấn đề này đều phải được xem xét kỹ trong khi xét chọn đề cương. Chi phí cho nhân lực cũng là một chỉ số để xem xét tuyển chọn. Khác với lĩnh vực kinh tế, kinh doanh, xét chọn trong nghiên cứu không đơn thuần là giá rẻ, sự thích hợp về chuyên môn, về trình độ và kinh nghiệm của người nghiên cứu cũng có vai trò quan trọng.

Việc mô tả công việc để làm căn cứ trả thù lao được áp dụng trong nhiều lĩnh vực. Trong sản xuất, những nơi có thể đo đếm được thời gian thực hiện công

việc/sản xuất sản phẩm, người ta xây dựng định mức theo số sản phẩm trên đơn vị thời gian hay số thời gian trên đơn vị sản phẩm. Ở những nơi, những công đoạn không thể đo đếm hay ước lượng được khoảng thời gian chính xác, người ta tiến hành mô tả công việc để xác định lượng thời gian cũng như tính chất phức tạp của công việc, trên cơ sở đó làm căn cứ trả thù lao.

Chẳng hạn, tại Ngân hàng Thương mại Cổ phần Thương tín (Sacombank), Hội đồng Quản trị đã thấy được chính sách lương và thưởng là đòn bẩy quan trọng để nhà quản lý chiêu dụ người tài, giữ người giỏi và khuyến khích nhân viên cống hiến hết mình cho sự nghiệp chung của doanh nghiệp, họ đã đưa ra quyết định thay đổi cách trả lương hiện tại. Doanh nghiệp có 1800 nhân viên và từ trước tới nay, việc trả lương chủ yếu dựa vào thang lương của hệ thống nhân hàng quốc doanh rồi nhân lên một hệ số nào đó. Nhân viên cứ ba năm được lên lương một lần. Cách thức trả lương này đã không tạo ra khuyến khích cần thiết, nhất là trường hợp các nhân viên ở các chi nhánh thường bị thiệt thòi hơn so với nhân viên làm cùng một công việc ở hội sở, vì lương được trả theo mặt bằng của địa phương. Ngân hàng đưa ra chủ trương xoá bỏ bất công này trong chính sách lương mới, và lương được trả theo thực tế công việc. Để làm được điều đó, người quản lý phải biết chính xác độ đóng góp, tầm ảnh hưởng của công việc, độ phức tạp của công việc, những kiến thức chuyên môn cần thiết để hoàn thành công việc,.. Hội đồng Quản trị Ngân hàng đã lập một “đội đặc nhiệm” với sự giúp sức của một công ty tư vấn về nguồn nhân lực và sự hỗ trợ của các phòng ban trong Ngân hàng để xây dựng bản mô tả công việc cho 250 loại công việc khác nhau và các tiêu chí, hệ thống thang điểm đánh giá cụ thể từng loại công việc. Đánh giá độ phức tạp của công việc trong bản mô tả gồm có 4 phần: khó khăn đã được xác định; khó khăn; phức tạp và rất phức tạp. Các loại công việc lại được chia ra các cấp độ đánh giá khác nhau với các mức lương khác nhau. Để thực hiện được cải cách lương, Sacombank đã có khoảng 70 cuộc họp, trong đó gần nửa là để xây dựng hệ thống đánh giá công việc. Cách tính lương mới làm quỹ lương của Ngân hàng tăng lên 33%. Theo Lãnh đạo của Ngân hàng, Ông Chủ tịch Hội đồng Quản trị, Đặng Văn Thành thì “muốn tạo đội ngũ nhân lực chuyên nghiệp ngân hàng phải trả công cho họ xứng đáng. Con người là tài sản vô giá của doanh nghiệp. Đối với chúng tôi, đây chính là đầu tư chứ không phải là chi phí tăng thêm”³⁰.

Trong lĩnh vực nghiên cứu, nếu không mô tả công việc cụ thể thì rất khó để người thẩm định về chuyên môn và tài chính có cơ sở đánh giá mức chi tiêu và tính khả thi của đề tài, nhất là trong điều kiện tăng quyền tự chủ cho chủ nhiệm đề tài.

³⁰ Cụ thể xem: “Cuộc cách mạng về lương ở Sacombank”, VNECONOMY cập nhật: 14/12/2004

Việc mô tả công việc thực hiện trong đề tài gắn với phương pháp tiến hành. Ví dụ, đề tài nghiên cứu A, cần có n loại công việc khác nhau. Đối với công việc “k” nào đó, cần những loại lao động nào, từng loại lao động cần bao nhiêu giờ/ngày/tháng.

4.1.3. Nâng cao tính tự chủ và tự chịu trách nhiệm của chủ nhiệm đề tài và thủ trưởng cơ quan

Việc tăng cường tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của chủ nhiệm đề tài và thủ trưởng cơ quan chủ trì đề tài là nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động trong nghiên cứu và triển khai. Việc tự chủ và tự chịu trách nhiệm không chỉ giới hạn ở lựa chọn chủ đề nghiên cứu, đưa ra phương pháp nghiên cứu, chọn cộng tác viên mà còn cả *trong việc mô tả công việc và xác định nguồn lực cần thiết, trong đó có nguồn lực tài chính cho lao động khoa học*. Điều này được giải thích bởi các nguyên do sau đây:

- Khi xây dựng đề cương, một mặt đòi hỏi người chủ trì phải nắm bắt được nhu cầu xã hội, mặt khác phải có tích lũy về vấn đề dự kiến nghiên cứu hành bằng phương pháp nào? và đương nhiên, để làm được những điều đề ra, cần nguồn lực gì và cần bao nhiêu?
- Khi đề xuất của họ đã được duyệt, họ phải có trách nhiệm và tự chịu trách nhiệm trước cơ quan giao nhiệm vụ về những nội dung thực hiện và nguồn lực đã được giao, như vậy mới gắn kết quyền hạn, quyền lợi và trách nhiệm. Nếu các nội dung là áp đặt vượt ngoài khả năng, nguồn lực không đảm bảo theo hướng ít hơn không đủ để tiến hành nghiên cứu một cách có chất lượng hay nhiều hơn gây lãng phí thì cũng khó quy trách nhiệm cho họ;
- Khi họ được giao quyền và quy định trách nhiệm rõ ràng, bản thân họ phải suy nghĩ kỹ và tính toán để sử dụng nguồn lực một cách có hiệu quả hơn.

Để thực hiện quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm của chủ nhiệm đề tài và thủ trưởng cơ quan chủ trì, *cần có quy định rõ ràng về “gianh giới” mà họ được phép tự chủ*. Thứ nhất, là không phải mọi chi phí cho lao động khoa học đều được đề xuất một cách tự phác thảo mà phải có cơ sở thuyết trình, hoặc là mô tả công việc và có mức hướng dẫn thù lao đối với từng loại lao động (hay nhóm lao động khoa học) tính theo trình độ và/hoặc kinh nghiệm công tác. Thứ hai, đối với những *loại thù lao mà không mô tả chi tiết được hoặc không có định mức thù lao theo giá thị trường*, theo ý kiến nhiều nhà nghiên cứu, cũng *không nên khoán trắng mà Nhà nước cần định ra một khung nguyên tắc hoặc hoặc khung chỉ tiêu linh hoạt theo thời gian để họ tự quyết định mức thù lao trong phạm vi khung đó*. Khung này sẽ

Việc mô tả công việc thực hiện trong đề tài gắn với phương pháp tiến hành. Ví dụ, đề tài nghiên cứu A, cần có n loại công việc khác nhau. Đối với công việc “k” nào đó, cần những loại lao động nào, từng loại lao động cần bao nhiêu giờ/ngày/tháng.

4.1.3. Nâng cao tính tự chủ và tự chịu trách nhiệm của chủ nhiệm đề tài và thủ trưởng cơ quan

Việc tăng cường tính tự chủ, tự chịu trách nhiệm của chủ nhiệm đề tài và thủ trưởng cơ quan chủ trì đề tài là nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động trong nghiên cứu và triển khai. Việc tự chủ và tự chịu trách nhiệm không chỉ giới hạn ở lựa chọn chủ đề nghiên cứu, đưa ra phương pháp nghiên cứu, chọn cộng tác viên mà còn cả *trong việc mô tả công việc và xác định nguồn lực cần thiết, trong đó có nguồn lực tài chính cho lao động khoa học*. Điều này được giải thích bởi các nguyên do sau đây:

- Khi xây dựng đề cương, một mặt đòi hỏi người chủ trì phải nắm bắt được nhu cầu xã hội, mặt khác phải có tích lũy về vấn đề dự kiến nghiên cứu hành bằng phương pháp nào? và đương nhiên, để làm được những điều đề ra, cần nguồn lực gì và cần bao nhiêu?
- Khi đề xuất của họ đã được duyệt, họ phải có trách nhiệm và tự chịu trách nhiệm trước cơ quan giao nhiệm vụ về những nội dung thực hiện và nguồn lực đã được giao, như vậy mới gắn kết quyền hạn, quyền lợi và trách nhiệm. Nếu các nội dung là áp đặt vượt ngoài khả năng, nguồn lực không đảm bảo theo hướng ít hơn không đủ để tiến hành nghiên cứu một cách có chất lượng hay nhiều hơn gây lãng phí thì cũng khó quy trách nhiệm cho họ;
- Khi họ được giao quyền và quy định trách nhiệm rõ ràng, bản thân họ phải suy nghĩ kỹ và tính toán để sử dụng nguồn lực một cách có hiệu quả hơn.

Để thực hiện quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm của chủ nhiệm đề tài và thủ trưởng cơ quan chủ trì, *cần có quy định rõ ràng về “gianh giới” mà họ được phép tự chủ*. Thứ nhất, là không phải mọi chi phí cho lao động khoa học đều được đề xuất một cách tự phát thảo mà phải có cơ sở thuyết trình, hoặc là mô tả công việc và có mức hướng dẫn thù lao đối với từng loại lao động (hay nhóm lao động khoa học) tính theo trình độ và/hoặc kinh nghiệm công tác. Thứ hai, đối với những loại thù lao mà không mô tả chi tiết được hoặc không có định mức thù lao theo giá thị trường, theo ý kiến nhiều nhà nghiên cứu, cũng không nên khoán trắng mà Nhà nước cần định ra một khung nguyên tắc hoặc hoặc khung chỉ tiêu linh hoạt theo thời gian để họ tự quyết định mức thù lao trong phạm vi khung đó. Khung này sẽ

được điều chỉnh theo mức thay đổi giá cả thị trường. Ví dụ, việc thù lao cho thẩm định đề cương đề tài, mỗi đề tài có tính chất phức tạp khác nhau, việc hướng dẫn 1 khung duy nhất cho thù lao công việc này sẽ dẫn đến bình quân chủ nghĩa. Vả lại, tính chất phức tạp của đề cương không phụ thuộc vào đề tài đó là cấp bộ hay cấp nhà nước, mà phụ thuộc vào tính chất, nội dung của các vấn đề nghiên cứu. Do đó, Nhà nước có thể đưa ra khung quy định "mềm" về thù lao cho lao động đánh giá đề cương, nghĩa là trong khoảng dao động bao nhiêu phần trăm so với tổng tiền công và giao quyền quyết định cho chủ nhiệm đề tài.

Việc giao quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm này phải có cơ chế thẩm định đề cương chặt chẽ và trên cơ sở cạnh tranh. Có như vậy mới khuyến khích các chủ nhiệm đề tài không “vung tay” trong việc đưa ra mức chi cao. Nếu đề tài đưa ra mức chi cao quá khả năng chi hay đầu tư của Nhà nước thì cũng không nên giao cho tiến hành.

Quyền chủ động của chủ nhiệm đề tài còn thể hiện ở chỗ, chủ nhiệm đề tài chịu trách nhiệm với cơ quan chủ trì đề tài về những kết quả nghiên cứu cuối cùng và được quyền ký hợp đồng với các cộng tác viên và chịu trách nhiệm về kết quả thực hiện của các cộng tác viên. Hiện nay, nhiều cơ quan chủ trì đề tài chưa có chế tài gì đối với chủ nhiệm đề tài mà không hoàn thành nhiệm vụ (kéo dài thời gian thực hiện, bỏ dở nghiên cứu,...) nhưng lại can thiệp vào các hợp đồng nội bộ đề tài một cách hình thức. Nghĩa là, chủ nhiệm đề tài ký hợp đồng nghiên cứu với cộng tác viên, lẽ ra chủ nhiệm đề tài phải là người xem xét, nghiệm thu kết quả nghiên cứu theo hợp đồng và quyết định có thanh lý hợp đồng hay không, thì cơ quan chủ trì đề tài lại là người thanh lý hợp đồng. Sản phẩm của hợp đồng nội bộ này phải nộp cho cơ quan chủ trì, gây phiền hà cho công việc và lãng phí nguồn lực (in ấn, chi phí tiền công cho người theo dõi,...), gây đối phó không cần thiết.

4.1.4. Tăng cường cơ chế khoán theo gói công việc kết hợp với hướng dẫn mức trần chi phí tối thiểu và tối đa

Một mặt, cần thiết phải xây dựng định mức chi cho lao động khoa học dựa trên cơ sở đảm bảo tái sản xuất sức lao động khoa học và tham khảo giá thị trường, tăng cường quyền tự chủ và tự chịu trách nhiệm của chủ nhiệm đề tài trong việc mô tả công việc để khoán theo gói công việc, mặt khác cũng phải có hướng dẫn mức trần tối đa và tối thiểu đối với những công việc không khoán được theo gói công việc. Chẳng hạn, đối với việc tư vấn thẩm định đề cương hay đánh giá kết quả nghiên cứu, chủ nhiệm đề tài không thể xác định mức hao phí lao động một cách chính xác được, tuy loại chuyên gia tham gia tư vấn thẩm định mà nhu cầu về thời

gian khác nhau. Vì vậy, trong trường hợp này, áp dụng quy định mức trần dao động là thích hợp.

Việc xác định khung trần không nhất thiết quy định theo khung giá trị tuyệt đối. Tuỳ theo đặc điểm của từng loại công việc và khả năng xác định chính xác về lao động xã hội cần thiết để định ra mức trần theo giá trị tuyệt đối hay tương đối. Thông thường, có những công việc rất khó để xác định một cách chính xác, chi tiết về tính chất phức tạp hay lượng thời gian cụ thể, vì vậy người ta thường áp dụng mức trần dao động tính theo tỷ lệ tương đối. Trong trường hợp này, giá cả của lao động nào đó được tính dựa theo giá của lao động khác mà có thể xác định được, như chi phí quản lý hành chính cho đề tài thường được tính theo tỷ lệ % của chi phí lương (tiền công) để thực hiện đề tài hay tính trên tổng kinh phí đề tài; chi phí thẩm định được tính theo % của chi phí tiền công/tiền lương trong đề tài. Đối với công việc khác có thể đưa ra mức tuyệt đối, ví dụ như dịch tài liệu,...

Theo kết quả điều tra của đề tài, thù lao cho các loại công việc sau đây nên giao cho chủ nhiệm đề tài quyết định theo khoản gói công việc:

- Xây dựng đề cương nghiên cứu
- Thiết kế phiếu hỏi
- Nghiên cứu chuyên đề
- Tìm tư liệu/số liệu/thông tin
- Viết tổng thuật/báo cáo hội thảo

Các công việc khác, không khoán theo gói công việc mà khoán theo hướng dẫn khung định mức và chủ nhiệm đề tài quyết định mức cụ thể trong khung đó. Tuy nhiên, tất cả các dự toán kinh phí này phải được thẩm định một cách chặt chẽ. Trong quá trình thực hiện, có thể xuất hiện những yếu tố không lường trước, vì thế cho phép chủ nhiệm được phép thay đổi khoản chi tiêu trong phạm vi tổng kinh phí đã được duyệt và được sự đồng ý của cơ quan chủ trì đề tài. Như vậy, vừa tăng quyền của cơ quan chủ trì và chủ nhiệm đề tài trong việc quản lý chi tiêu.

4.1.5. Xây dựng mức thù lao mới đi đôi với việc thay đổi trong cơ chế quản lý nhiệm vụ KH&CN

Việc thay đổi mức thù lao cũng như cách quản lý chi tiêu trong nhiệm vụ cần được đảm bảo rằng khoản đầu tư của Nhà nước được sử dụng một cách hợp lý và có hiệu quả. Bất kỳ một nhà đầu tư nào cũng quan tâm đến kết quả đầu tư của mình. Đầu tư cho các nhiệm vụ KH&CN cũng không nằm ngoại lệ nguyên tắc này. Điều này đòi hỏi có những thay đổi trong công tác quản lý nhiệm vụ KH&CN của Nhà nước.

Thứ nhất, cần thay đổi trong khâu xác định nhiệm vụ KH&CN nhà nước. Để đảm bảo đầu tư cho việc nghiên cứu những vấn đề mà Nhà nước cần, xã hội cần thì việc xây dựng nhiệm vụ KH&CN phải thể hiện được nhu cầu của Nhà nước và/hoặc của xã hội trong nhiệm vụ được hình thành. Có hai cách để hình thành nhiệm vụ, hoặc là Nhà nước đặt hàng hoặc nhà nghiên cứu tìm hiểu nhu cầu thực tế và đề xuất. Để làm tốt được điều này, cần tăng năng lực nội sinh của Nhà nước trong khâu xác định nhiệm vụ và mở rộng dân chủ (cơ hội để thể hiện được đề xuất của mình với cơ quan quản lý nhà nước trong lĩnh vực KH&CN), liên kết (với doanh nghiệp, với các tổ chức xã hội, vv...) để các nhà nghiên cứu có thông tin trong đề xuất nhiệm vụ.

Thứ hai, thay đổi trong khâu thẩm định đề cương nhiệm vụ KH&CN. Đây là một công đoạn có ý nghĩa đặc biệt đối với việc quyết định sử dụng tài chính của Nhà nước trong thực hiện nhiệm vụ KH&CN. Thẩm định không chỉ cho ý kiến tư vấn về nội dung nghiên cứu cho thích hợp, phương pháp nghiên cứu có đảm bảo để thực hiện được kết quả dự kiến và nguồn lực có được sử dụng hợp lý không. Tăng cường quản lý ở khâu này cũng là cách quản lý theo “đầu đường ống” chứ không phải “cuối đường ống”. Trong trường hợp này, việc đánh giá kết quả nghiên cứu chỉ là xem xét kết quả đạt được có đúng như đã mô tả trong đề cương hay không. Hiện nay, trong quản lý nhiệm vụ KH&CN, quá chú trọng khâu đánh giá cuối cùng, phân định theo nhiều mức kết quả nghiên cứu: đạt, khá, tốt, xuất sắc. Tuy nhiên, đánh giá ở khâu mới hoàn thành đề tài, nghiệm thu trên giấy tờ, thì việc xếp loại là hoàn toàn hình thức, thiếu căn cứ thực tế, thiếu tiêu chí khoa học. Chính vì vậy, mà nhiều đề tài được đánh giá “xuất sắc” nhưng lại để ngán kéo, không áp dụng, không ai trích dẫn hay sử dụng thông tin mà đề tài đưa lại.

Thứ ba, tăng cường sự cam kết của chủ nhiệm đề tài/đề án/dự án(gọi chung là đề tài) trong việc sử dụng tài chính của Nhà nước. Nhà nước giao cho chủ nhiệm đề tài, thông qua cơ quan chủ quản khoản kinh phí để thực hiện đề tài. Đối với những đề tài lớn, khoản kinh phí này không nhỏ, nhưng chưa có quy định làm thế nào để người sử dụng có trách nhiệm sử dụng kinh phí đó một cách có hiệu quả, không lãng phí, không gây mất mát cho xã hội.

Đối với đề tài nghiên cứu, không phải đề tài nào cũng thuộc dạng cho ra sản phẩm ứng dụng vào sản xuất. Hơn nữa, tính rủi ro trong nghiên cứu là chuyện khó tránh khỏi. Tuy nhiên, để tăng phần cam kết cho việc sử dụng kinh phí nhà nước, cần có quy định hay chế tài đối với các trường hợp thiếu trách nhiệm kéo dài thời gian hoặc sử dụng kinh phí như dự toán mà không đem lại kết quả đã dự kiến trong đề cương mà không có lý do hợp lý. Làm như vậy, sẽ buộc các chủ nhiệm đề tài phải cân nhắc trước khi nhận nhiệm vụ, không dẫn đến tình trạng ồm ồm hay vô trách nhiệm.

Thứ tư, cần loại bỏ bất hợp lý trong việc thù lao thông qua các hệ thống chi trả không bình đẳng (có nhiệm vụ được chi trả cả qua lương và qua thù lao tại Thông tư 45, có nhiệm vụ được chi trả 1 phần qua lương và qua thù lao tại Thông tư 45, có nhiệm vụ chỉ có khoản thù lao từ Thông tư 45).

4.2. KHUNG XÂY DỰNG MỨC THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG KHOA HỌC TRONG NHIỆM VỤ KH&CN NHÀ NƯỚC

Đa phần công việc trong nhiệm vụ KH&CN thuộc dạng lao động khoa học vì vậy, khoản thù lao cho lao động khoa học chiếm phần lớn trong tổng chi phí lao động thực hiện nhiệm vụ KH&CN. Để làm căn cứ cho việc dự toán kinh phí và thù lao cho những người thực hiện, cần phải có hướng dẫn về xây dựng mức thù lao cho lao động khoa học. Mức thù lao được xác định theo công việc (hay nhóm công việc) như: xây dựng đề cương, thẩm định và đánh giá đề cương, tiến hành NC&TK, chủ trì nghiên cứu, đánh giá kết quả nghiên cứu, trình bày và công bố kết quả nghiên cứu, quản lý nghiên cứu. Đối với từng công việc, hay nhóm công việc, các chi phí cần được diễn giải chi tiết trên cơ sở mô tả công việc.

Không thể có mức quy định cứng về thù lao cho các loại nhiệm vụ, vì vậy, trong hướng dẫn chỉ đưa ra những nguyên tắc về cách xác định và lấy chi phí trực tiếp cho nghiên cứu (chi phí xây dựng đề cương và chi phí tiến hành nghiên cứu và triển khai) làm căn cứ để định ra các mức thù lao khác. Hai loại chi phí này được tính trên cơ sở mô tả công việc, *xác định thời gian hay lượng lao động hao phí cần thiết* tương ứng với loại nhân lực (xếp theo trình độ hay kinh nghiệm tương đương) và *định mức chi trả cho lao động khoa học*, như đã trình bày trong mục 1.1.3.3 về mức thù lao.

Việc xây dựng định mức chi trả cho lao động khoa học phải được nghiên cứu trên cơ sở số liệu thống kê về giá cả thị trường sức lao động khoa học hiện đang chi trả trong các khu vực lớn (khu vực nhà nước, khu vực quốc tế và cơ quan nước ngoài tại Việt Nam và khu vực phi chính phủ/tư nhân) và số liệu điều tra về chi phí cho tái sản xuất giản đơn và tái sản xuất mở rộng sức lao động khoa học. Có thể tiến hành điều tra theo chọn mẫu.

Sau đây là một số nguyên tắc khung trong xây dựng mức thù lao cho lao động khoa học trong nhiệm vụ KH&CN nhà nước.

4.2.1. Khung xây dựng mức chi trả cho tiến hành trực tiếp các hoạt động nghiên cứu và triển khai

Các hoạt động trực tiếp nghiên cứu và triển khai chiếm tỷ lệ lớn nhất trong tổng thời gian thực hiện đề tài và chi phí thù lao cho lao động khoa học. Những công việc chính liên quan đến mảng này gồm:

- Nghiên cứu các chuyên đề lý luận, nghiên cứu chứng minh một hoặc một số giả thuyết của đề tài hoặc nghiên cứu đề xuất về giải pháp kỹ thuật, quy trình công nghệ/giải pháp khoa học/giải pháp quản lý/thông số kỹ thuật/phần mềm tin học,...
- Thu thập thông tin phục vụ cho các nghiên cứu trên (điều tra, thí nghiệm, khảo sát, sưu tầm tài liệu, dịch tài liệu, hội thảo khoa học...);
- Xử lý thông tin thu thập được;
- Viết báo cáo kết quả nghiên cứu
- Trình bày kết quả nghiên cứu (bảo vệ kết quả nghiên cứu)

Đối với công việc nghiên cứu và triển khai này, chủ nhiệm nắm rõ các nội dung và chính thể, *cách thù lao có thể dựa trên khoán gói công việc*. Những công việc nào cần thiết để thực hiện đề tài cần được giải trình rõ trong đề cương và kèm theo là phương pháp tiến hành. Trên cơ sở đó, chủ nhiệm đề tài phân ra các gói công việc để ký hợp đồng.

Mức khoán theo từng gói công việc được tính dựa trên công thức sau:

$$MTL(nc-tk) = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n (T_i \times ĐM_j)$$

Trong đó:

MTL(nc-tk): mức thù lao cho lao động khoa học trực tiếp thực hiện nghiên cứu và triển khai, được tính bằng đồng hoặc nghìn đồng.

T_i : thời gian lao động cần thiết để thực hiện nhiệm vụ i nào đó trong nghiên cứu và triển khai, được tính bằng số giờ/ngày/tuần/tháng/năm (nhiệm vụ i có thể là thu thập tư liệu, thực hiện thí nghiệm, phỏng vấn, phân tích kết quả thí nghiệm, kết quả điều tra, viết báo cáo kết quả nghiên cứu và triển khai,...).

$ĐM_j$: định mức chi trả cho lao động khoa học với trình độ và kinh nghiệm j thực hiện nhiệm vụ i trong hoạt động nghiên cứu và triển khai, được tính bằng đồng hoặc nghìn đồng trên 1 giờ/1 ngày/1tuần/1 tháng/1 năm (lao động trình độ j có thể là NCNCC, NCVC, NCV, trợ lý nghiên cứu, tập sự,...).

Để đảm bảo tính khách quan và tăng độ chính xác trong dự toán, vai trò của chuyên gia thẩm định có ý nghĩa quan trọng. Việc thanh toán và giao nhiệm vụ dựa

trên cơ sở hợp đồng. Tuỳ theo nội dung để chủ nhiệm quyết định mức thù lao tương ứng, không nên giới hạn mức kinh phí hợp đồng như hiện nay. Mặt khác, để tăng chất lượng chuyên đề, chủ nhiệm đề tài vừa phải có trách nhiệm lựa chọn chuyên gia, cộng tác viên nhưng đồng thời cần có quy định nghiệm thu chuyên đề, do chủ nhiệm đề tài quyết định hội đồng nghiệm thu nội bộ và có quyền yêu cầu cộng tác viên bổ sung, chỉnh sửa. Hiện nay rất nhiều chủ nhiệm đề tài thường gặp phải khó khăn là trường hợp chuyên đề không đáp ứng được yêu cầu, người phải gánh là chủ nhiệm đề tài, trong khi đó kinh phí đã được chuyển theo điều khoản hợp đồng cho các chuyên đề.

4.2.2. Khung xây dựng mức chi trả cho xây dựng đề cương

Như đã trình bày ở trên, lao động xây dựng đề cương chiếm tỷ lệ rất đáng kể trong cả khối lao động thực hiện nhiệm vụ KH&CN. Mức hao phí lao động này rất khác nhau trong các nhiệm vụ khác nhau và không thể quy định khung trần cho nhiệm vụ hay nhóm nhiệm vụ theo lĩnh vực, theo cấp quản lý đề tài mà phải theo tính chất phức tạp của vấn đề nghiên cứu, quy mô nghiên cứu, trong đó có cả quy mô tài chính, hiện trạng nghiên cứu (kế tiếp nghiên cứu trước đó hay mới được đặt ra ở trong nước và trên thế giới, khả năng tiếp cận thông tin trong tổng quan vấn đề nghiên cứu (có phải điều tra trước đó, có phải đi thực địa quan sát và thu thập thông tin, có phải dịch nhiều tài liệu,...)). Chỉ có chủ nhiệm đề tài và nhóm cộng tác viên, chuyên gia trong lĩnh vực hoặc chuyên gia có kinh nghiệm về lĩnh vực nghiên cứu đó mới có thể thẩm định mức độ chính xác của thông tin và lượng lao động cần thiết để tiến hành xây dựng đề cương.

Vì vậy, trước hết để lên dự toán kinh phí xây dựng đề cương, có thể áp dụng một trong các phương án sau:

Phương án 1:

Chủ nhiệm đề tài xác định lượng lao động cần thiết để xây dựng đề cương (có thể tính theo giờ, ngày, tháng chuyên gia). Mức thù lao cho lao động xây dựng đề cương được tính theo công thức sau:

$$MTL(đc) = \sum_{i=1}^m \sum_{j=1}^n (T_i \times ĐM_j)$$

Trong đó:

MTL(đc): mức thù lao cho lao động khoa học thực hiện xây dựng đề cương, được tính bằng đồng hoặc nghìn đồng.

T_i : thời gian lao động cần thiết để thực hiện nhiệm vụ i nào đó trong xây dựng đề cương, được tính bằng số giờ/ngày/tuần/tháng/năm (nhiệm vụ i có thể là tổng quan các nghiên cứu đã có, hoặc nghiên cứu để xuất các giả thuyết, hoặc nghiên cứu để xuất các phương pháp nghiên cứu,...).

ĐM_j : định mức chi trả cho lao động khoa học với trình độ và kinh nghiệm j thực hiện nhiệm vụ i trong xây dựng đề cương, được tính bằng đồng hoặc nghìn đồng trên 1 giờ/1 ngày/1 tuần/1 tháng/1 năm (lao động trình độ j có thể là NCNCC, NCVC, NCV, trợ lý nghiên cứu, tập sự,...).

Phương án 2:

- Xây dựng cơ sở phân loại đề cương, tùy theo tính chất phức tạp của chủ đề nghiên cứu (đòi hỏi tính phức tạp trong xác định nội dung và phương pháp nghiên cứu, quy mô, hiện trạng nghiên cứu ban đầu...);
- Xây dựng khung trần tối đa và tối thiểu tính theo giá trị tương đối cho chi phí lao động xây dựng đề cương theo chi phí lao động nghiên cứu và triển khai. Chủ nhiệm đề tài được phép quyết định trong mức dao động trần đó. Theo ý kiến của các chủ nhiệm đề tài, nếu áp dụng phương án này thì tỷ lệ này dao động từ 10-20%.

Mỗi phương án đều có mặt ưu và hạn chế của nó. Phương án 1 đảm bảo tính toán hao phí lao động chính xác hơn, người thẩm định có thể kiểm tra lại được, đảm bảo tính tự chủ của chủ nhiệm đề tài. Tuy nhiên, đòi hỏi chủ nhiệm đề tài phải tốn thời gian và khách quan trong mô tả công việc, người thẩm định phải am hiểu công việc của đề tài. Phương án 2, không tốn công của từng chủ nhiệm đề tài và không phụ thuộc và tính chủ quan của chủ nhiệm đề tài, mặt khác, việc phân loại đề cương còn sử dụng vào việc làm căn cứ xây dựng mức thù lao cho việc thẩm định. Tuy nhiên, cần phải tốn thời gian để xây dựng tiêu chí phân loại đề cương. Phương án 1 là phương án có nhiều ưu điểm hơn và cũng là phương án mà nhiều tổ chức trên thế giới áp dụng.

4.2.3. Khung xây dựng mức chi trả cho thẩm định, đánh giá đề cương và kết quả nghiên cứu

Như đã trình bày trong Chương I, thù lao cho lao động tư vấn thẩm định đề cương và đánh giá kết quả nghiên cứu không chỉ thể hiện thù lao cho lao động đã hao phí để thực hiện việc này mà còn phản ánh cả trách nhiệm của họ về kết quả thẩm định, đánh giá. Mức hao phí lao động thẩm định này rất khó xác định một cách chính xác. Vì thế, khó có thể áp dụng theo cách khoán trọn gói công việc. *Cách khả thi hơn cả là áp dụng theo mức tỷ lệ của tổng chi phí lao động trực tiếp nghiên cứu và triển khai trong đề tài và điều chỉnh bởi hệ số phức tạp theo quy mô kinh phí của đề tài*, bởi lẽ ngoài nội dung nghiên cứu, người thẩm định và đánh giá đề cương còn phải xem xét việc sử dụng kinh phí cho các mục khác như thiết bị, vật tư, chi phí đi hiện trường hay công tác.

Lao động thẩm định đề cương là lao động đòi hỏi có trình độ cao hoặc bề dày kinh nghiệm và thù lao cho lao động này không thể như mức hiện nay. Một số nhà khoa học đề xuất là tăng lên gấp 3 lần, tuy nhiên mức này không có căn cứ và cũng không phản ánh lao động cần thiết cũng như trách nhiệm của người thẩm định. Nếu tăng gấp 3 lần, thì thù lao cho thẩm định 1 đề cương, tối đa là 1 triệu đồng. Trong thực tế, để làm tốt việc thẩm định này theo đúng nghĩa của nó, bình quân người thẩm định cần 1 tuần. Như vậy, nếu tính theo tháng thì thu nhập của họ cũng chỉ ở mức 4 triệu đồng/tháng. So với giá cả sức lao động trên thị trường hiện nay, cũng chỉ tương đương với một lao động mới tốt nghiệp đại học và làm việc cho tổ chức nước ngoài hoặc cho công ty nào đó. Vì vậy, việc định ra mức thù lao này cũng phải tính đến yếu tố thị trường và tính chất của lao động thẩm định, đánh giá. Việc tăng mức thù lao xứng đáng cho lao động thẩm định cũng cần được đi đôi với việc quy trách nhiệm rõ ràng đối với chuyên gia thẩm định: quy định rõ chịu trách nhiệm những gì? chịu trách nhiệm đến đâu?

4.2.4. Khung xây dựng mức chi trả cho chủ trì nhiệm vụ KH&CN

Công việc điều hành đề tài là do chủ nhiệm đề tài thực hiện. Đây không phải là công việc hành chính đơn thuần mà là công việc của người quản lý, điều hành ở bậc cao và mang tính chuyên môn sâu. Như đã trình bày trong chương I, công việc này đòi hỏi không ít công sức cũng như thời gian của người điều hành. Chủ nhiệm đề tài không chỉ lên kế hoạch, phân công, đôn đốc, kiểm tra, tổng hợp kết quả nghiên cứu mà trong thực tế họ phải trực tiếp nghiên cứu hoặc chỉ đạo nghiên cứu. Không ít trường hợp, họ phải làm “thay” cả công việc cho cộng tác viên.

Lao động của chủ nhiệm đề tài gắn nhiều với điều hành chuyên môn, vì vậy, mức thù lao có thể áp dụng mức tính theo tỷ lệ % tính theo chi phí trực tiếp nghiên cứu và triển khai.

4.2.5. Khung xây dựng mức thù lao cho lao động quản lý đề tài

Khác với lao động chủ trì đề tài, lao động quản lý đề tài mang tính chất hành chính và trách nhiệm pháp nhân, trách nhiệm trước Nhà nước về kết quả hợp đồng thực hiện nhiệm vụ KH&CN. Việc xác định lượng thời gian cần thiết để thực hiện việc quản lý nhiệm vụ KH&CN khó chính xác. Mặt khác, trong thù lao cho lao động quản lý, không chỉ đơn thuần dựa vào chi phí lao động mà còn phải tính đến trách nhiệm của những người tham gia quản lý. Vì vậy, mức thù lao cho lao động quản lý này thường không tách riêng mà gắn với chi phí lao động hành chính khác (văn thư, tài vụ, thư viện,...). Tỷ lệ chi cho khoản này thường dao động khác nhau.

KẾT LUẬN

Vấn đề thù lao cho lao động khoa học trong nhiệm vụ KH&CN nhà nước là vấn đề nhạy cảm và cũng là vấn đề có ý nghĩa rất lớn đối với hoạt động nghiên cứu và triển khai. Việc xác định cụ thể các mức thù lao đòi hỏi phải được tính toán trên những căn cứ khoa học nhất định, không thể theo kiểu bốc thuốc, “thêm một chút, bớt một chút”. Để có cơ sở xây dựng mức thù lao cho từng công việc trong nhiệm vụ KH&CN, điều trước tiên cần xây dựng *định mức chi trả cho lao động khoa học*. Để làm được điều này, cần tiến hành điều tra mức nhu cầu cho tái sản xuất (ăn, ở, đi lại, học tập, nhu cầu văn hoá,...) của lao động khoa học (cán bộ nghiên cứu) và điều tra về mức thu nhập của họ hiện nay. Việc tiếp theo chính là phải xác định mối hài hoà giữa yếu tố thị trường và khả năng đảm bảo tài chính của Nhà nước. Song, chu dù các xác định cụ thể như thế nào cũng cần đưa ra cách thù lao để tạo ra động lực cho khoa học và công nghệ chứ không phải thù lao là chỗ để đối phó với Nhà nước và cũng không phải chỗ để lợi dụng “cả làng cùng nói dối” để tạo ra lợi ích cá nhân của một số người nghiên cứu nào đó.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Vũ Cao Đàm. Phương pháp luận nghiên cứu khoa học. NXB Kỹ thuật, H. 2005
2. Đại từ điển kinh tế thị trường của Trung Quốc. Viện Nghiên cứu và phổ biến tri thức bách khoa Hà Nội dịch thuật và xuất bản năm 1998.
3. <http://www.siuc.edu/~affact/GUIDELINES%20RESEARCH%20POSITIONS.pdf>
4. www.dti.gov.uk/ER/nmwr/chapter2.htm
5. Christopher Pass Bryan Lower. Từ điển Kinh tế Anh Việt. NXB Mũi Cà Mau, 1994.
6. J.H.ADAM. Từ điển Tiếng Anh Longman về kinh doanh. Glasgow, 1982.
7. http://www.tbs-sct.gc.ca/pubs_pol/hrpubs/coll_agre/ase3_e.asp#
8. <http://www.isnar.cgiar.org/publications/pdf/FSB/fsb-4c.pdf>
9. Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội. Giáo trình luật lao động Việt Nam. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, 1997, tr.137,138.
10. VNECONOMY cập nhật: 13/02/2004
11. www.moi.gov.vn/ Tin ngày: Thứ Năm, 19/08/2004 17:05 GMT+7
12. TS. Bùi Mạnh Hải, Thứ trưởng Bộ KH&CN. Khoa học và Công nghệ – Những đóng góp quan trọng trong sự phát triển kinh tế xã hội thời kỳ đổi mới. Báo cáo trình bày tại Hội thảo khoa học “Khoa học và công nghệ phục vụ thời kỳ đổi mới”, H., 12/2004.
13. GS. TS Lê Ngọc Trọng. Khoa học và công nghệ y học, thành tựu và định hướng phát triển. Báo cáo trình bày tại Hội thảo khoa học “Khoa học và công nghệ phục vụ thời kỳ đổi mới”, H., 12/2004. tr. 84, 86.
14. Công ty Vắc xin và Sinh phẩm số 1, Viện Vệ sinh Dịch tễ Trung Ương: Kinh nghiệm và Chiến lược Phát triển (Báo cáo gửi Bộ KH&CN).
15. GS. Bành Tiến Long, Thứ trưởng Bộ GD&ĐT. Khoa học và Công nghệ - động lực phát triển của ngành cơ khí chế tạo máy Việt Nam trong sự nghiệp công nghiệp hoá - hiện đại hoá đất nước. Báo cáo trình bày tại Hội thảo khoa học “Khoa học và công nghệ phục vụ thời kỳ đổi mới”, H., 12/2004., tr. 18.
16. PGS. TS. Bùi Bá Bổng, Thứ trưởng Bộ NN&PTNT. Khoa học và công nghệ phục vụ sự nghiệp đổi mới- những thành tựu trong 20 năm đổi mới và định hướng phát triển KH&CN nông nghiệp đến năm 2020. Báo cáo trình bày tại Hội thảo khoa học “Khoa học và công nghệ phục vụ thời kỳ đổi mới”, H., 12/2004., tr. 38.
17. Hà Nội mới điện tử, ngày 27/12/2004 và ngày 28/12/2004.
18. Vlachy J., 1978. Frequency Distributions of Scientific Performance- A bibliography of Lotka's law and related phenomena; Scientometrics 1, 109(1978)
19. Deep S. - Human Relation in Management, Publishing Co. Inc. Encino - California. Collier MacMillan Publishers. London, 1978. Bản dịch tóm tắt

- trong “Những vấn đề phát triển khoa học và kỹ thuật” 3-1985, Viện Thông tin Khoa học và Kỹ thuật TU’.
20. Tuổi trẻ online ngày 14 tháng 04 năm 2004
 21. EU Guidelines for financing of local costs in development co-operation with Vietnam (Hướng dẫn của Liên minh Châu Âu về trả thù lao cho chi phí trong nước của hợp tác phát triển với Việt Nam).
 22. http://www.latrobe.edu.au/rgso/information/cost_price_2001.pdf
 23. Bản hướng dẫn về giá thành và giá của Trường La Trobe.
http://www.latrobe.edu.au/rgso/information/cost_price_2001.pdf
 24. <http://www.siuc.edu/~affact/GUIDELINES%20RESEARCH%20POSITIONS.pdf>
 25. <http://www1.od.nih.gov/ohrm/hrinfo/title42/T42PayModel09-24-03.pdf>
 26. Nguồn: <http://www.ncpl.org.vn/?act>
 27. Nguồn: <http://www.laodong.com.vn> ngày 31 tháng 8 năm 2001.
 28. Báo Lao động số ra ngày 25 tháng 10 năm 2004
 29. Tuổi trẻ online ngày 29 tháng 12 năm 2004.
 30. “Cuộc cách mạng về lương ở Sacombank”, VNECONOMY cập nhật: 14/12/2004
 31. Thông tư Liên tịch Bộ Tài chính và Bộ Khoa học, Công nghệ và Môi trường (nay là bộ KH&CN) số 45/2001/TTLT/BCT-BKHCMNT ngày 18 tháng 6 năm 2001;
 32. Thông tư của Bộ Tài chính số 114/2000/TT/BTC ngày 27 tháng 11 năm 2000 hướng dẫn quản lý kinh phí các cuộc điều tra thuộc nguồn vốn sự nghiệp từ NSNN;
 33. Thông tư 15/2001/TT-BTC ngày 21 tháng 3 năm 2001 của Bộ Tài chính hướng dẫn quản lý cấp phát và quyết toán kinh phí hỗ trợ xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật.
 34. Một số văn bản hướng dẫn mức thù lao của Ngân hàng Thế giới tại Việt Nam
 35. Đề tài “Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc xác định mức thù lao lao động khoa học trong nhiệm vụ KH&CN nhà nước. Kết quả xử lý phiếu điều tra. Hà Nội, tháng 8 năm 2004.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1. CÁC MỨC THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG KHOA HỌC TRONG NHIỆM VỤ KH&CN THEO QUY ĐỊNH HIỆN HÀNH

*Bảng 1. Các mức thù lao theo quy định của số 45/2001/TTLT/BCT-
BKHCNMT hướng dẫn một số chế độ chi tiêu đối với các nhiệm vụ KH&CN*

Đơn vị: 1.000đồng.

TT	Nội dung công việc	Đơn vị tính	Đề tài, dự án cấp Nhà nước	Đề tài, dự án cấp Bộ, Tỉnh, TP	Ghi chú
1	Xây dựng đề cương chi tiết của đề tài, dự án	Đề cương	500-1.000	300-600	Được chấp nhận
2	Xây dựng đề cương tổng quát của chương trình	Đề cương	400-700	300-500	Được chấp nhận
3	Tư vấn xác định các nhiệm vụ KH&CN, tuyển chọn, xét duyệt đề cương: - Chủ tịch Hội đồng - Thành viên Hội đồng, thư ký - Đại biểu được mời tham dự - Bài nhận xét của phản biện Hội đồng xác định nhiệm vụ - Bài nhận xét của phản biện Hội đồng tuyển chọn, xét duyệt đề cương - Bài nhận xét của uỷ viên Hội đồng tuyển chọn, xét duyệt đề cương	buổi - - đề tài, dự án Hồ sơ dự tuyển Hồ sơ dự tuyển	150 100 50 100 100 50	150 100 50 70 70 40	Thời gian 1 buổi vào khoảng 4 tiếng .
4	Nghiên cứu xây dựng qui trình công nghệ, các giải pháp KHCN.	Chuyên đề	7.000 - 20.000	4.000-12.000	Theo phương thức hợp đồng
5	Nghiên cứu lý thuyết, khoa học xã hội	Chuyên đề	2.000-5.000	1.000-3.000	Theo phương thức hợp đồng
6	Báo cáo tổng thuật tài liệu của đề tài	Báo cáo	300-600	200-400	

7	Hội thảo khoa học - Người chủ trì hội thảo - Thành viên tham dự - Người báo cáo tham luận	Người/ buổi bài viết	100 50 150	70 40 100	Trả tiền bài viết
8	Báo cáo tổng kết nghiệm thu: - Đối với đề tài: - Đối với dự án	Báo cáo -	3.500- 7.000 2.000- 4.000	2.000- 4.000 1.500- 2.500	Hoàn chỉnh báo cáo .
9	Chuyên gia phân tích, đánh giá chuyên đề, khảo nghiệm trước khi nghiệm thu đề tài.	Bài viết	150- 300	100- 200	-Tối đa 2 chuyên gia/ chuyên đề.
10	Nghiệm thu cơ sở - Chủ tịch Hội đồng - Ủy viên - Đại biểu được mời tham dự - <i>Bài nhận xét của phản biện</i> - <i>Bài nhận xét của uỷ viên .</i>	Buổi Buổi buổi <i>Bài viết</i> <i>Bài viết</i>	150 100 50 200 100	100 70 40 150 70	Thời gian 1 buổi khoảng 4 tiếng. Trả tiền bài nhận xét
11	Nghiệm thu chính thức - Chủ tịch Hội đồng - Ủy viên - Đại biểu được mời tham dự - <i>Bài nhận xét của phản biện</i> - <i>Bài nhận xét của uỷ viên</i>	Buổi Buổi <i>Buổi</i> <i>Bài viết</i> Bài viết	200 150 50 300 150	150 100 50 200 100	Thời gian 1 buổi khoảng 4 tiếng. Trả tiền bài nhận xét
12	Thù lao chủ nhiệm đề tài, dự án	tháng	150	100	Số tháng hưởng theo đề cương được duyet.

Bảng 2. Các mức thù lao theo quy định của Thông tư 15/2001/TT-BTC hướng dẫn quản lý cấp phát và quyết toán kinh phí hỗ trợ xây dựng các văn bản quy phạm pháp luật.

VND

Khoản chi	Đối với dự án luật, pháp lệnh	Đối với dự thảo nghị quyết QH, Nghị định, Chỉ thị	Ghi chú
1. Nghiên cứu soạn thảo đề cương		400.000 – 1.000.000	
a. Dự thảo mới	700.000 – 1.500.000		Được chấp nhận, nghiệm thu
b. Dự thảo sửa đổi, bổ sung	400.000 – 1.000.000		
2. Soạn thảo báo cáo chuyên đề			
a. Dự thảo mới	300.000- 700.000/1 chuyên đề		
b. Dự thảo sửa đổi, bổ sung	200.000 – 300.000/chuyên đề		
3. Báo cáo tổng thuật, thẩm định		200.000 - 300.000/báo cáo tổng thuật; 100.000 – 200.000 báo cáo chỉnh lý	
a. Dự thảo mới	100.000 – 200.000/báo cáo		
b. Dự thảo sửa đổi, bổ sung	100.000 – 200.000/báo cáo		
4. Chi hội thảo			
a. Chủ trì	100.000/buổi		
b. Tham dự	50.000/buổi		
5. Dịch từ tiếng nước ngoài sang	50.000/1 trang (300 từ)		

tiếng Việt		
------------	--	--

Bảng 3. Đơn giá chi tiêu cho các hoạt động khoa học và phục vụ khoa học của Trung tâm Khoa học Xã hội và Nhân văn Quốc gia áp dụng từ 2001 đến 2002

1000 VND

Nội dung chi	Cấp bộ/Trung tâm	Cấp viện	Ghi chú
Xây dựng đề cương tổng quát chương trình	500		
Xây dựng đề cương tổng quát nhiệm vụ	200	150	
Xây dựng đề cương quay Video 60 phút và triển lãm sách	300		
Xây dựng đề cương chi tiết chương trình	1.000	600	
Xây dựng đề cương chi tiết đề tài/nhiệm vụ	600	300	
Đề cương hội thảo khoa học	500	300	
Thuyết minh dự án điều tra	1.600		
Xây dựng đề cương khảo sát thực tiễn	600		
Xây dựng đề cương sưu tầm di sản văn hoá	600		
Xây dựng đề cương chi tiết quay video 60 phút	500		
Xây dựng đề cương chi tiết triển lãm sách	500		
Xây dựng đề cương trưng bày tổng thể bảo tàng	1.000		
Thù lao báo cáo khoa học (5-10 tr)	300/báo cáo	200/báo cáo	
Thông báo khoa học (2-3 tr)	150		Báo cáo được chấp nhận
Kiến nghị khoa học	500		Kiến nghị được chấp nhận
Duyệt báo cáo hội thảo	10/1 trang tác giả		
Chủ trì hội thảo khoa học	100/người/ngày	80/ng/ngày	

Thư ký hội thảo khoa học	70/ng/ngày	60/ng/ngày	
Khách dự hội thảo	50/ng/ngày		
Khách dự có đóng góp ý kiến	100/ng/ngày		
Biên soạn công trình khoa học	120/1trang tác giả		
Thiết kế bảng 30 câu hỏi	1.500/bảng hỏi		
Xây dựng hướng dẫn bảng hỏi (5 tr trở lên)	300		
Thù lao người phỏng vấn sâu	70/1 phiếu		
Thù lao phỏng vấn anket	30/phiếu		
Thù lao báo cáo tổng hợp điều tra	500/báo cáo		
Thù lao báo cáo điền dã thực tế	300/báo cáo		
Báo cáo điều tra chuyên đề	200/báo cáo		

PHỤ LỤC 2. MỘT SỐ QUY ĐỊNH RIÊNG BIỆT TRONG CHI TRẢ THÙ LAO

Hộp 1 Quy định chi trả thù lao cho dự án “Sưu tầm, bảo quản, nghiên cứu và khai thác di sản Hán Nôm”

Hoạt động sưu tầm, bảo quản, nghiên cứu và khai thác di sản Hán Nôm được thực hiện theo Quyết định số 95/1998/QĐ-BVGCP ngày 16/10/1998 của Trường ban Vật giá Chính phủ. Theo đó, thù lao cho lao động khoa học được trả theo từng sản phẩm nghiên cứu, như: In dập, ghi số hiệu theo số của các ván khắc in: 5.000 đồng/ bản; Phân loại tài liệu ván khắc: 2.000 đồng/ bản; Nghiên cứu các bản dập ván khắc xếp thành từng sách theo bộ, tập : 200.000 đồng/cuốn (khoảng 300 trang); Đăng ký ký hiệu cho các bộ, tập văn khắc: 400 đồng/ cuốn; Lập phiếu biên mục sách, văn khắc, ván khắc :1.500 đồng/cuốn; Đăng ký cá biệt bằng chữ Hán, chữ Nôm : 800 đồng/ phiếu; Biên tập kỹ thuật đối với sách là 50 đồng/ phiếu và đối với thác văn bản là 100 đồng/phiếu; Phân loại theo bảng phân loại thư mục sách, văn khắc: 1.500 đồng/cuốn (bản); Duyệt phân loại, đối chiếu với bản gốc đối với sách là 500 đồng/cuốn và đối với Thác bản là 300 đồng/ bản; Phục chế, bồi vá, tu bổ trang sách: 6.500 đồng/ trang; Phục chế, bồi vá trang sách hư hỏng nặng, dính bết: 12.300 đồng/ trang; Bồi vá thác bản văn khắc rách: 9.500 đồng/ bản; Viết chữ Hán Nôm trên gáy và bìa sách: 200 đồng/ chữ; In dập bia, biển gỗ, khánh : 20.000 đồng/ bản; In dập chuông: 25.000 đồng/ bản; Chép và phiên âm đối với câu đối có khoản lạc là: 15.000 đồng/ đôi và đối với câu đối không có khoản lạc là : 10.000 đồng/ đôi; Chép và phiên âm Hoàn phi có khoản lạc là 5.000 đồng/ bức và đối với Hoàn phi không có khoản lạc là 2.000 đồng/ bức; Làm phiếu thư mục Văn khắc 8 yếu tố là 15.000 đồng/ phiếu; Làm phiếu thư mục sách Hán Nôm 8 yếu tố

là 25.000 đồng/ phiếu; Viết báo cáo điều tra tư liệu Hán Nôm theo di tích: 50.000 đồng/ bản; Viết báo cáo điều tra di tích theo cấp thôn : 50.000 đồng/ bản; Viết báo cáo điều tra di tích theo cấp xã: 100.000 đồng/ bản; Phiên âm Hán - Việt 40.000 đồng/ 1000 chữ; Phiên âm chữ Nôm - Việt đối với chữ Nôm đời Lê là 70.000 đồng/ 1000 chữ và đối với chữ Nôm đời Nguyễn là 40.000 đồng/ 1000 chữ; Dịch nghĩa văn xuôi : 80.000 đồng/1000 chữ; Dịch nghĩa thơ 40.000 đồng/ bài (8 câu); Dịch thành thơ: 50.000 đồng/ bài (8 câu); Phiên âm, dịch nghĩa câu đối: 30.000 đồng/ đôi; Phiên âm, dịch nghĩa các bản sắc phong, cáo, tấu: 100.000 đồng/ bản; Phiên âm, dịch nghĩa hoành phi: 10.000 đồng/ bức; Phiên âm, dịch nghĩa văn khế, chúc thư: 150.000 đồng/ bản; Hiệu đính = 30% dịch nghĩa phiên âm; Viết khảo cứu văn bản: 150.000 đồng/ 1000 chữ tiếng Việt...

Hộp 2 quy định chi trả cho dự án “Điều tra, sưu tầm, bảo quản, biên dịch và xuất bản kho tàng Sử thi Tây Nguyên

Hoạt động điều tra, nghiên cứu, sưu tầm, biên dịch, xuất bản kho tàng Sử thi Tây Nguyên được thực hiện theo văn bản số 998/ TC-HCSN ngày 28/01/2003 của Bộ Tài chính. Theo đó, thù lao cho lao động khoa học được chi trả theo một số nội dung như: xây dựng đề cương điều tra, sưu tầm: 600.000 đồng/ đề cương; Thù lao cho người phiên dịch (tiếng dân tộc - tiếng Việt) : 50.000 đồng/ người/ ngày. Thù lao cho người đi điền dã, khảo sát, điều tra ở vùng sâu, vùng xa: 40.000 đồng/ người/ ngày; Thù lao báo cáo tổng hợp cuộc điều tra, khảo sát, sưu tầm : 300.000 đồng/ báo cáo; Thù lao phiên âm từ băng ghi Sử thi bằng ngôn ngữ cổ thành văn bản: 600.000 đồng/ băng caset 60 phút; Thù lao cho người nghe lại băng và phiên âm bổ sung: 200.000 đồng/ băng catset 60 phút; Thù lao biên tập, hiệu đính phần phiên âm bằng ngôn ngữ dân tộc cổ: 200.000 đồng/ băng 60 phút. Thẩm định chất lượng phiên âm ngôn ngữ cổ bằng văn bản : 60.000 đồng/ băng 60 phút; Thu lao cho nghệ nhân dịch nghĩa từ tiếng dân tộc ra tiếng Việt : 100.000 đồng/ trang tác giả; Thù lao đọc, duyệt, biên tập và hiệu đính bản dịch nghĩa : 35.000 đồng/ trang tác giả; Thẩm định chất lượng dịch bằng văn bản : 10.000 đồng/ trang tác giả; Thù lao dịch văn học để xuất bản: 50.000 đồng/ trang tác giả; Thù lao biên tập, hiệu đính phần dịch văn học : 17.000 đồng/ trang tác giả; Thù lao thẩm định lại phần dịch: 5.000 đồng/ trang tác giả; Thù lao biên soạn chú thích, chú giải bằng văn bản : 1.000 đồng/ mục từ; Thẩm định chất lượng, số lượng, thời gian, quy cách băng ghi âm Sử thi bằng văn bản : 10.000 đồng/ băng 60 phút; Thẩm định thể loại tác phẩm bằng văn bản : 150.000 - 300.000 đồng/ tác phẩm; Thù lao Hội đồng nghiệm thu để xuất bản : Chủ tịch : 150.000 đồng; Ủy viên, thư ký : 100.000 đồng; khách mời : 50.000 đồng; Thù lao nhận xét, đánh giá bằng văn bản tác phẩm Sử thi để đưa ra hội đồng xuất bản : 300.000 - 600.000 đồng/ tác phẩm; Thù lao tác giả sửa

chữa, bổ sung, hoàn thiện nội dung theo yêu cầu của Hội đồng xuất bản bằng 2 thứ tiếng dân tộc và tiếng Việt : 1.000 đồng/ trang A₄...

Hộp3. Quy định chi trả thù lao cho Dự án “ Công tác khai quật, nghiên cứu, chỉnh lý khảo cổ học”.

Hoạt động điều tra nghiên cứu khai quật khảo cổ học được thực hiện theo tinh thần của Văn bản số 10048 TC/HCSN ngày 9/9/2004 của Bộ Tài chính. Theo đó, thù lao cho lao động khoa học được chi trả theo một số nội dung, như : Xây dựng đề cương chi tiết và tổng quát của Dự án: 1.500.000 đồng/ đề cương; Viết báo cáo nội dung Dự án : 2.500.000 đồng/ báo cáo; Lập báo cáo dự toán Dự án : 2.000.000 đồng/ báo cáo; Thuê chuyên gia tư vấn xây dựng dự án : 2.000.000 đồng/ chuyên gia/ lĩnh vực; Thù lao chuyên gia khảo cổ học : 120.000 đồng/ ngày/ người; Thù lao chuyên gia kỹ thuật : 120.000 đồng/ người/ ngày. Đối với cán bộ quản lý điều hành dự án là cán bộ công chức thuộc biên chế nhà nước thì ngoài tiền lương hiện hưởng tại cơ quan, còn được hưởng thêm một khoản phụ cấp quản lý dự án bằng 100% lương cơ bản của công chức tương đương trong ngạch bậc lương hành chính sự nghiệp theo Nghị định số 25/CP ngày 23/5/1993 của Chính phủ quy định tạm thời chế độ tiền lương mới của công chức, viên chức hành chính sự nghiệp và lực lượng vũ trang. Đối với cán bộ quản lý điều hành dự án không phải là cán bộ, công chức thuộc biên chế nhà nước thì được thanh toán thù lao là 4.000.000 đồng/ người/ tháng. Thù lao cho các chuyên gia tư vấn khoa học là : 150.000 đồng/ người/ngày; đối với lao động hợp đồng ngắn hạn là : 80.000 đồng/ ngày/ người. Ngoài ra, còn một số thù lao lao động cho các hoạt động khoa học khác phục vụ nghiên cứu khai quật, như : Dựng bản đồ khu vực nghiên cứu, khai quật (khổ A₀) là : 9.000.000 đồng/ bản đồ; Vẽ bản đồ phân bố di tích khu vực khai quật (khổ A₀) : 1.500.000 đồng/ bản đồ; Vẽ hiện trạng mặt bằng hố khai quật (khổ A₀) : 1.000.000 đồng/ bản vẽ; Vẽ hiện trạng mặt cắt địa tầng hố khai quật (khổ A₀) : 1.000.000 đồng/ bản vẽ; Scan bản vẽ khổ A₀ vào máy vi tính và nhập dữ liệu vào bản vẽ : 90.000 đồng/ bản vẽ; Vẽ bản đồ trên máy vi tính (khổ A₀) : 1.500.000 đồng/ bản vẽ...

PHỤ LỤC 3. KẾT QUẢ ĐIỀU TRA Ý KIẾN CỦA CÁN BỘ QUẢN LÝ, CÁN BỘ KHOA HỌC VỀ HIỆN TRẠNG VÀ ĐỀ XUẤT THAY ĐỔI TRONG THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG KHOA HỌC

Bảng 1. Tổng hợp thông tin phiếu điều tra

	Số phiếu	Tỷ lệ
Tổng số phiếu điều tra	214	
<i>Phân theo miền</i>		
Miền Bắc	164	76.64
Miền Nam	50	23.36
<i>Phân theo lĩnh vực</i>		
KHTN	16	7.48
KHKT	120	56.07
Khoa học nông lâm ngư	13	6.07
Y học	22	10.28
KHXXH và Nhân văn	43	20.09
<i>Phân theo giới</i>		
Nữ	62	29
Nam	152	71
<i>Theo cơ chế tài chính áp dụng trong cơ quan</i>		
Tự trang trải	18	8.41
Hoạt động theo NĐ 35	15	7.01
Tự chủ theo NĐ 10	72	33.64
Sự nghiệp không tự chủ	87	40.65
Khác	22	10.28
<i>Theo nghề nghiệp người trả lời</i>		
Nghiên cứu	121	56.5
Giảng dạy	20	9.3
Kỹ thuật	16	7.5
Quản lý	57	26.6
<i>Kinh nghiệm làm chủ nhiệm đề tài trong 5 năm gần đây</i>		
Chưa làm chủ nhiệm	40	18.69
1 đề tài	51	23.83
2-3 đề tài	79	36.92
Trên 3 đề tài	44	20.56
Tổng số	214	100.00

BẢNG 2. THỰC TẾ VẬN DỤNG CHI TRẢ THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG KHOA HỌC

	Số phiếu	Tỷ lệ % số phiếu trả lời
1. Vận dụng Thông tư 45		
Không vận dụng	25	12
Có vận dụng, trong đó:	183	88
<i>Theo cơ chế tài chính áp dụng trong cơ quan</i>		
- Tự trang trải	32	80
- Hoạt động theo NĐ 35	14	93.3
- Tự chủ theo NĐ 10	58	87.9
- Sự nghiệp không tự chủ	79	90.8
<i>Theo nghề nghiệp người trả lời</i>		
- Nghiên cứu	100	86.2
- Giảng dạy	17	85
- Kỹ thuật	12	75
- Quản lý	54	96.4
2. Theo quy chế, quy định của cơ quan		
Có áp dụng, trong đó	55	26.4
<i>Theo lĩnh vực</i>		
- KHTN	9	56.3
- KHKT	28	24.6
- KHNLN		
- Y học	3	13.6
- KHXH&NV	15	34.9
<i>Theo cơ chế tài chính áp dụng trong cơ quan</i>		
- Tự trang trải	13	32.5
- Hoạt động theo NĐ 35	25	37.9
- Tự chủ theo NĐ 10	4	26.7
- Sự nghiệp không tự chủ	13	14.9
3. Theo quy định của Bộ/ngành/Địa phương		
Có áp dụng, trong đó	17	8.2
Chia theo miền		
- Miền Bắc	11	7
- Miền Nam	6	12
<i>Theo cơ chế tài chính áp dụng trong cơ quan</i>		
- Tự trang trải	2	5
- Hoạt động theo NĐ 35	3	4.5

- Tự chủ theo NĐ 10		
- Sự nghiệp không tự chủ	12	13.8
4. Theo quy định khác		
Có áp dụng, trong đó	8	3.8
<i>Theo cơ chế tài chính áp dụng trong cơ quan</i>		
- Tự trang trải	2	5
- Hoạt động theo NĐ 35		
- Tự chủ theo NĐ 10		
- Sự nghiệp không tự chủ	6	6.9
<i>Theo lĩnh vực</i>		
- KHTN		
- KHKT	2	1.8
- KHNLN		
- Y học	1	4.5
- KHXH&NV	5	11.6

BẢNG 3. KHÓ KHĂN NHẤT TRONG CHI TRẢ THÙ LAO HIỆN HÀNH

	Số phiếu	Tỷ lệ %
1. Mức thù lao thấp là khó khăn lớn nhất		
- Đúng	96	46.2
<i>Theo nghề nghiệp người trả lời</i>		
- Nghiên cứu	60	51.7
- Giảng dạy	6	30
- Kỹ thuật	7	43.8
- Quản lý	23	41.1
<i>Theo cơ chế tài chính áp dụng trong cơ quan</i>		
- Tự trang trải	17	42.5
- Hoạt động theo NĐ 10	32	48.5
- Tự chủ theo NĐ 35	6	40
- Sự nghiệp không tự chủ	41	47.1
2. Thủ tục rườm rà là khó khăn nhất		
- Đúng	65	31.3
<i>Theo lĩnh vực</i>		
- KHTN	4	25
- KHKT	32	28.1
- KHNLN	3	23.1

- Y học	8	36.4
- KHXH&NV	18	41.9
Theo cơ chế tài chính áp dụng trong cơ quan		
- Tự trang trải	11	27.5
- Hoạt động theo NĐ 10	22	33.3
- Tự chủ theo NĐ 35	4	26.7
- Sự nghiệp không tự chủ	28	32.2
3. Cả hai đều là khó khăn nhất		
- Đúng	121	58.2
Theo cơ chế tài chính áp dụng trong cơ quan		
- Tự trang trải	21	52.5
- Hoạt động theo NĐ 10	38	57.6
- Tự chủ theo NĐ 35	11	73.3
- Sự nghiệp không tự chủ	51	58.6
Theo nghề nghiệp người trả lời		
- Nghiên cứu	63	54.3
- Giảng dạy	15	75
- Kỹ thuật	11	68.8
- Quản lý	32	57.1
Theo lĩnh vực		
- KHTN	7	43.8
- KHKT	68	59.6
- KHNLN	8	61.5
- Y học	14	63.6
- KHXH&NV	24	55.8

BẢNG 4. NHỮNG BẤT HỢP LÝ CỦA TT 45

1. Mức chi trả thấp	Số phiếu	Tỷ lệ
Có	153	73.6
Theo lĩnh vực		
- KHTN	11	68.8
- KHKT	77	67.5
- KHNLN	8	61.5
- Y học	20	90.9
- KHXH&NV	37	86
Theo cơ chế tài chính áp dụng trong cơ quan		

- Tự trang trải	27	67.5
- Hoạt động theo NĐ 10	48	72.7
- Tự chủ theo NĐ 35	7	46.7
- Sự nghiệp không tự chủ	71	81.6
Theo nghề nghiệp người trả lời		
- Nghiên cứu	91	78.4
- Giảng dạy	17	85
- Kỹ thuật	7	43.8
- Quản lý	38	67.9
2. Chưa phản ánh hết các loại chi phí		
Có	135	64.9
Theo lĩnh vực		
- KHTN	4	25
- KHKT	80	70.2
- KHNLN	8	61.5
- Y học	15	68.2
- KHXH&NV	28	65.1
Theo cơ chế tài chính áp dụng trong cơ quan		
- Tự trang trải	28	70
- Hoạt động theo NĐ 10	37	36.1
- Tự chủ theo NĐ 35	12	80
- Sự nghiệp không tự chủ	58	66.7
3. Không thể hiện quyền và trách nhiệm của CNĐT		
Có	110	52.9
Theo lĩnh vực		
- KHTN	11	68.8
- KHKT	54	47.4
- KHNLN	5	38.5
- Y học	12	54.5
- KHXH&NV	28	65.1
Theo cơ chế tài chính áp dụng trong cơ quan		
- Tự trang trải	26	65
- Hoạt động theo NĐ 10	40	60.6
- Tự chủ theo NĐ 35	2	13.3
- Sự nghiệp không tự chủ	42	48.3
4. Quy định của TT 45 về chi phí chưa thật phù hợp		
- Bất hợp lý trong thù lao xây dựng đề cương	134	64.4

- Bất hợp lý trong thù lao chủ trì (chủ nhiệm) đề tài	127	61.1
---	-----	------

BẢNG 5. Ý KIẾN ĐỀ XUẤT VỀ THAY ĐỔI THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG KHOA HỌC TRONG NHIỆM VỤ KH&CN NHÀ NƯỚC

	Số phiếu	Tỷ lệ so với số phiếu trả lời
1. Bỏ hệ thống thù lao hiện nay và đưa vào lương	21	10.1
2. Không đưa vào lương mà cần có khoản thù lao	181	87.0
3. Ai quyết định mức thù lao		
- CNĐT quyết định dựa trên hướng dẫn mức tối thiểu và tối đa	87	42.40
- CNĐT quyết toàn bộ	29	14.10
- Theo quy định sẵn của Nhà nước nhưng cần thay đổi mức chi	39	19.00
- Có loại do CN quyết định, có loại do hướng dẫn	49	23.90
4. Loại chi phí nào do chủ nhiệm ĐT quyết định		
- Xây dựng đề cương	47	59.50
- Thiết kế phiếu hỏi	44	55.70
- Tìm tư liệu	46	58.2
- Viết tổng thuật	49	62
- Nghiên cứu chuyên đề	54	68.4
5. Việc định ra khung trần tối thiểu và tối đa cho các chi phí dựa vào:		
- Tuỳ theo loại nghiên cứu cụ thể	117	70.1
- Theo loại đề tài KHKT hay KHXH	34	20.4
- Không cần thiết	15	9
6. Mức chi cho lao động khoa học trong 1 đề tài so với tổng kinh phí của đề tài	Mức tối thiểu (%)	Mức tối đa (%)
6.1. Loại đề tài chuyên về nghiên cứu lý thuyết	50.7	68.8
- Lĩnh vực KHTN	60	72.6
- KHKT	45	64.3
- KHNLN	60	75.8
- Y học	46	65
- KHXH và NV	56	75.7

6.2. Loại đề tài nghiêng về thí nghiệm, thực nghiệm	37.2	54.6
- Lĩnh vực KHTN	29	45
- KHKT	34.4	50.8
- KHNLN	40	62.5
- Y học	30.6	49.1
- KHXXH và NV	53.7	71.2
6.3 Loại đề tài nghiêng về điều tra	35.8	52.3
- Lĩnh vực KHTN	20	31.6
- KHKT	34.2	50.1
- KHNLN	31	56.5
- Y học	28.1	45.9
- KHXXH và NV	48.8	64.3
7. Đề xuất về thay đổi mức chi cụ thể cho một số lao động	Số phiếu	Tỷ lệ trong số phiếu (%)
7.1 Xây dựng đề cương nghiên cứu		
- Theo quy định của TT 45	20	9.60
- Tăng thêm mức chi so với TT 45	60	28.80
- Tính theo % của kinh phí đề tài	75	36.10
- CNDT quyết định	50	24.00
- Khác	3	1.40
7.2 Nghiên cứu các chuyên đề		
- Theo quy định của TT 45	16	7.7
- Tăng thêm mức chi so với TT 45	68	32.7
- CNDT quyết định	120	57.7
- Khác	4	1.9
7.3 Đánh giá đề cương nghiên cứu		
- Theo quy định của TT 45	31	14.50
- Tăng thêm mức chi so với TT 45	81	37.90
- Tính theo % của kinh phí đề tài	69	32.20
- Quy định khác nhau cho đề tài cấp NN, Bộ, cơ sở	29	13.60
- Khác	4	1.9
7.4 Nghiệm thu, đánh giá kết quả		
- Theo quy định của TT 45	41	19.2
- Tăng thêm mức chi so với TT 45	94	43.9

- Tính theo % của kinh phí đề tài	74	34.6
- Khác	5	2.3
7.5 Thiết kế phiếu điều tra		
- Không cần chi	7	3.3
- Như TT 45	50	23.5
- CN quyết định	151	70.9
- Khác	5	2.3
7.6 Viết tổng thuật, tổng quan		
- Không cần chi	2	0.9
- Như TT 45	35	16.4
- CN quyết định	165	77.5
- Khác	11	5.2
7.7 Viết báo cáo kết quả nghiên cứu		
- Như TT 45	16	7.5
- Do CNDT quyết định	179	84
- Khác	18	8.5
7.8 Cung cấp thông tin (điều tra)		
- Như TT 45	65	30.5
- Nâng lên theo bội số	119	55.9
- Khác	29	13.6
Bội số tăng lên	3.5	
7.9. Chi hội thảo khoa học		
- Như TT 45	36	16.9
- CNDT quyết định	78	36.6
- CNDT quyết định có khống chế % chi	86	40.4
- Khác	13	6.1
7.10 Dịch tài liệu		
- Không được chi trả	7	3.3
- Được chi trả	166	77.9
- Chỉ được chi trả đối với 1 số ngôn ngữ đặc biệt	40	18.8
7.11. Chủ trì đề tài		
- Như TT 45	12	5.7
- Nâng mức chi so với TT 45	48	23
- Tính theo % tổng chi của đề tài	74	35.4
- CNDT quyết định	46	22
- CNDT quyết định dựa trên quy định % chi LDKH	25	12
- Khác	4	1.9

	7.3	
Số lần tăng mức chi so với TT 45		
7.12 Các chi phí cần bổ sung		
- Tiền trạm cho điều tra	178	85.6
- Tư vấn xác định nhiệm vụ	156	75
- Kiểm tra tiến độ	141	67.8
8. Các đề xuất		
8.1. Tăng mức thù lao	47	22.7
8.2 Khoản gọn tài chính cho CNĐT	6	2.9

PHỤ LỤC 4.

PHIẾU HỎI

VỀ THÙ LAO CHO LAO ĐỘNG CHẤT XÁM (KHOA HỌC) TRONG CÁC NHIỆM VỤ KHOA HỌC VÀ CÔNG NGHỆ

MỘT SỐ THUẬT NGỮ DÙNG TRONG PHIẾU NÀY:

Thù lao cho lao động chất xám/khoa học ở đây đề cập đến việc mức chi trả cho các hoạt động xây dựng đề cương nghiên cứu đề tài/dự án; nghiên cứu xây dựng quy trình công nghệ, các giải pháp KH&CN; nghiên cứu lý thuyết trong KHXH&NV; thiết kế phiếu điều tra, lên phương án điều tra (số mẫu, cách chọn mẫu,...); phân tích kết quả điều tra; viết báo cáo tổng thuật tài liệu của đề tài; nhận xét phản biện; đánh giá đề cương nghiên cứu; kiểm tra giữa kỳ kết quả nghiên cứu; đánh giá kết quả nghiên cứu; chủ trì (chủ nhiệm) đề tài/đề án/dự án.

Nhiệm vụ KH&CN: trong phiếu hỏi đề cập đến các đề tài/dự án nghiên cứu. Trong phiếu hỏi dùng chung 1 thuật ngữ là đề tài.

1. Cơ quan công tác của anh/chị hiện nay:

2. Cơ quan anh/chị thuộc loại nào? (chọn 1 hay nhiều phương án trả lời)

- ☐ Tự trang trải tài chính
- ☐ Tự chủ về tài chính theo Nghị định 10
- ☐ Phi chính phủ
- ☐ Tổ chức hoạt động theo Nghị định 35
- ☐ Sự nghiệp nhưng không tự chủ về tài chính
- ☐ Khác (xin nêu rõ)

3. Nghề nghiệp của anh/chị (đánh dấu theo ngạch lương của Anh/Chị)

- ☐ Cán bộ nghiên cứu
- ☐ Cán bộ giảng dạy
- ☐ Kỹ sư hoặc tương đương
- ☐ Chuyên viên (Cán bộ quản lý)
- ☐ Khác (nêu rõ)

(Cán bộ quản lý bao gồm những người đang làm ở vị trí lãnh đạo cơ quan, cán bộ các phòng ban khối quản lý trong cơ quan (phòng khoa học, phòng tổng hợp, phòng kế hoạch, phòng tổ chức cán bộ, phòng kế toán/tài vụ, phòng hành chính, văn phòng,... hưởng theo ngạch lương chuyên viên).

4. **Giới tính của Anh/Chị:** ☐ Nam ☐ Nữ
5. **Anh/Chị là chủ nhiệm bao nhiêu đề tài trong 5 năm trở lại đây? (Chọn 1 phương án trả lời)**
☐ Chưa ☐ 1 đề tài ☐ 2-3 đề tài ☐ Trên 3 đề tài
6. **Anh/chị có tham gia (không làm chủ nhiệm) bao nhiêu đề tài trong 5 năm trở lại đây? (Chọn 1 phương án trả lời)**
☐ Chưa ☐ 1 đề tài ☐ 2-3 đề tài ☐ Trên 3 đề tài
7. **Khi chi trả thù lao cho lao động khoa học, đề tài đã vận dụng theo căn cứ nào? (chọn 1 hay nhiều phương án trả lời)**
☐ Theo Thông tư 45³¹ (xem phụ lục 1)
☐ Theo quy định của Cơ quan Anh/Chị
☐ Theo quy định riêng của Bộ/ngành/địa phương
☐ Theo quy định khác (nêu rõ)
8. **Đề tài gặp khó khăn gì trong chi trả thù lao cho lao động khoa học (chọn 1 hay nhiều phương án trả lời)**
☐ Mức chi quá thấp
☐ Thủ tục rườm rà
☐ Cả hai
☐ Khác (xin nêu rõ)
9. **Trong thực thi Thông tư 45, đề tài gặp bất hợp lý gì? (chọn 1 hay nhiều phương án trả lời)**
☐ Mức chi trả thấp
☐ Quy định khác nhau về mức chi chuyên đề theo lĩnh vực KHXXH và KHKT là chưa hợp lý
☐ Chưa phản ánh hết các loại chi phí
☐ Không thể hiện quyền và trách nhiệm của chủ nhiệm đề tài
☐ Không có điều ràng buộc về chất lượng đề tài với kinh phí được cấp
☐ Khác (xin nêu rõ)
10. **Trong thực thi TT 45, những chi phí nào dưới đây, theo Anh/chị là chưa phù hợp? (chọn 1 hay nhiều phương án trả lời)**
☐ Xây dựng đề cương nghiên cứu
☐ Đánh giá đề cương nghiên cứu

³¹ Thông tư 45/2001/TTLT/BTC-BKHCNMT ngày 18 tháng 6 năm 2001 của Bộ Tài chính và Bộ Khoa học, Công nghệ và Môi trường hướng dẫn một số chế độ chi tiêu đối với các nhiệm vụ KH&CN.

- ☐ Thiết kế phiếu hỏi
- ☐ Lên phương án điều tra
- ☐ Lấy mẫu phân tích
- ☐ Thực hiện thí nghiệm,
- ☐ Lấy số liệu điều tra
- ☐ Tìm tư liệu, tài liệu phục vụ cho nghiên cứu đề tài
- ☐ Viết tổng thuật tài liệu cho đề tài
- ☐ Phân tích kết quả lấy mẫu, thí nghiệm, điều tra, quan sát, phỏng vấn
- ☐ Nghiên cứu (viết báo cáo) chuyên đề
- ☐ Dịch tài liệu nghiên cứu từ tiếng nước ngoài sang tiếng Việt
- ☐ Chủ trì nghiên cứu (chủ nhiệm đề tài)
- ☐ Đánh giá/nghiệm thu kết quả nghiên cứu
- ☐ Đi thực tế/thực địa
- ☐ Hội thảo, hội nghị
- ☐ Khác (xin nêu cụ thể)

11. Ý kiến của Anh/Chị về hướng điều chỉnh cách thù lao và mức thù lao cho lao động chất xám thực hiện đề tài (chọn 1 phương án trả lời)

- ☐ Đưa vào lương và không thù lao thêm nữa
- ☐ Vẫn có thù lao thêm (chuyển sang câu 12)
- ☐ Khác (nêu cụ thể)

12. Mức thù lao cho lao động chất xám của đề tài do ai quyết định? (chọn 1 phương án trả lời)

- ☐ Chủ nhiệm đề tài quyết định toàn bộ
- ☐ Chủ nhiệm đề tài quyết định, nhưng có hướng dẫn mức dao động tối thiểu và tối đa (chuyển sang câu 14)
- ☐ Nhà nước quy định nhưng thay đổi mức chi (chuyển sang câu 16)
- ☐ Có loại lao động do chủ nhiệm đề tài quyết định, có loại phải có hướng dẫn mức tối thiểu và tối đa (chuyển sang câu 13)
- ☐ Khác (nêu cụ thể)

13. Loại công việc nào dưới đây do chủ nhiệm đề tài tự quyết định mức chi phí mà không cần có hướng dẫn mức tối thiểu và tối đa (chọn 1 hay nhiều phương án trả lời)

- ☐ Xây dựng đề cương nghiên cứu
- ☐ Đánh giá đề cương nghiên cứu
- ☐ Thiết kế phiếu hỏi
- ☐ Lên phương án điều tra
- ☐ Lấy mẫu phân tích
- ☐ Thực hiện thí nghiệm,
- ☐ Lấy số liệu điều tra
- ☐ Tìm tư liệu, tài liệu phục vụ cho nghiên cứu đề tài
- ☐ Viết tổng thuật tài liệu cho đề tài
- ☐ Phân tích kết quả lấy mẫu, thí nghiệm, điều tra, quan sát, phỏng vấn
- ☐ Nghiên cứu (viết báo cáo) chuyên đề
- ☐ Dịch tài liệu nghiên cứu từ tiếng nước ngoài sang tiếng Việt
- ☐ Chủ trì nghiên cứu (chủ nhiệm đề tài)
- ☐ Đánh giá/nghiệm thu kết quả nghiên cứu

☐ Khác (xin nêu cụ thể)

14. Cách tính mức dao động tối thiểu và tối đa chỉ cho lao động khoa học trong đề tài theo cách nào là hợp lý trong điều kiện hiện nay? (chọn 1 phương án trả lời)

☐ Tuỳ theo loại công việc nghiên cứu (nghiên cứu lý thuyết, thí nghiệm, đi thực địa) để có mức khác nhau (chuyển sang câu 15)

☐ Theo loại đề tài KHXXH hay KHKT (chuyển sang câu 16)

☐ Không cần thiết phải phân ra các loại công việc nghiên cứu (chuyển sang câu 16)

☐ Khác (nêu cụ thể)

15. Mức dao động tối thiểu và tối đa chỉ cho toàn bộ lao động chất xám nên như thế nào? (điền số vào các chỗ gạch)

- Đối với loại đề tài chuyên về nghiên cứu lý thuyết, mức tối thiểu và tối đa chỉ cho toàn bộ lao động chất xám chiếm bao nhiêu phần trăm (%) tổng kinh phí đề tài:

Mức tối thiểu là: _____ %

Mức tối đa là: _____ %

- Đối với loại đề tài nghiêng về thí nghiệm, mức tối thiểu và tối đa chỉ cho toàn bộ lao động chất xám chiếm bao nhiêu phần trăm (%) tổng kinh phí đề tài:

Mức tối thiểu là: _____ % Mức tối đa là: _____ %

- Đối với loại đề tài nghiêng nhiều về điều tra, mức tối thiểu và tối đa chỉ cho toàn bộ lao động chất xám chiếm bao nhiêu phần trăm (%) tổng kinh phí đề tài:

Mức tối thiểu là: _____ % Mức tối đa là: _____ %

16. Ý kiến của Anh/Chị về mức chi cụ thể cho việc xây dựng đề cương nghiên cứu (chọn 1 phương án trả lời)

☐ Như quy định của TT 45 (xem phụ lục 1)

☐ Cần tăng thêm mức chi so với TT 45 (có thể ghi mức cụ thể):

☐ Nên tính theo mức % của kinh phí đề tài (có thể ghi mức cụ thể):

☐ Do chủ nhiệm đề tài quyết định

☐ Khác (nêu cụ thể)

17. Ý kiến của Anh/chị về khung tính mức thù lao áp dụng cho thuê khoán các chuyên đề (chọn 1 phương án trả lời)

☐ Như quy định của TT 45 (xem phụ lục 1)

☐ Cần tăng thêm mức chi so với TT 45 (có thể ghi mức cụ thể):

☐ Do chủ nhiệm đề tài quyết định

☐ Khác (nêu cụ thể)

18. Ý kiến của Anh/Chị về mức thù lao đối với đánh giá đề cương nghiên cứu và triển khai (chọn 1 phương án trả lời)

☐ Như mức ghi trong Thông tư 45 (xem phụ lục 1)

☐ Cần tăng thêm mức chi so với TT 45 (có thể nêu mức cụ thể)

☐ Theo % của tổng kinh phí đề tài, dự án;

☐ Quy định mức cụ thể và khác nhau đối với các đề tài cấp nhà nước cũng như cấp bộ/tỉnh/thành (nêu cụ thể mức thù lao)

☐ Khác (nêu cụ thể)

Ý kiến của Anh/Chị về mức thù lao đối với nghiệm thu kết quả nghiên cứu và triển khai (chọn 1 phương án trả lời)

☐ Như mức ghi trong Thông tư 45 (xem phụ lục 1)

☐ Căn tăng thêm mức chi so với TT 45 (có thể nêu mức cụ thể)

☐ Theo % của tổng kinh phí đề tài, dự án;

☐ Khác (nêu cụ thể)

19. Ý kiến của Anh/Chị về mức thù lao đối với thiết kế phiếu điều tra (chọn 1 phương án trả lời)

☐ Không cần thiết phải chi

☐ Như quy định của Thông tư 45 (xem mục 4 thuộc II của Thông tư, phụ lục 1)

☐ Do chủ nhiệm đề tài quyết định

☐ Khác (xin nêu rõ)

20. Ý kiến của Anh/Chị về mức thù lao đối với xây dựng phương án điều tra (chọn 1 phương án trả lời)

☐ Không cần thiết phải chi

☐ Như quy định hiện hành, dao động từ 500.000 đến 1.600.000 đồng/1 đề cương

☐ Do chủ nhiệm đề tài quyết định

☐ Khác (xin nêu rõ)

21. Ý kiến của Anh/Chị về mức thù lao đối viết báo cáo tổng thuật tài liệu của đề tài (chọn 1 phương án trả lời)

☐ Không cần thiết phải chi

☐ Như quy định của Thông tư 45 (xem mục 2 thuộc II của Thông tư, phụ lục 1)

☐ Do chủ nhiệm đề tài quyết định

☐ Khác (xin nêu rõ)

22. Ý kiến của Anh/Chị về mức thù lao đối viết báo cáo kết quả điều tra, thí nghiệm (chọn 1 phương án trả lời)

☐ Như quy định hiện hành (tối đa 300.000 đ/1 báo cáo)

☐ Do chủ nhiệm đề tài quyết định nhưng chi không quá 30% chi phí nghiên cứu một 1 chuyên đề

☐ Khác (xin nêu rõ)

23. Ý kiến của Anh/chị về mức thù lao cho cung cấp thông tin trong phiếu điều tra (chọn 1 phương án trả lời)

☐ Như quy định của TT45/2001

☐ Nâng lên với 1 bội số nhất định (nêu rõ bội số)

☐ Khác (nêu cụ thể)

24. Ý kiến của Anh/Chị đối với chi phí hội nghị, hội thảo khoa học (chọn 1 phương án trả lời)

☐ Như quy định của Thông tư 45

☐ Do chủ nhiệm đề tài quyết định

☐ Do chủ nhiệm đề tài quyết định nhưng khống chế tỷ lệ % chi phí hội thảo tính trên tổng số chi phí các chuyên đề (nêu mức cụ thể)

☐ Khác (xin nêu rõ)

25. Ý kiến của anh/chị về chi trả cho dịch tài liệu phục vụ cho nghiên cứu đề tài/dự án (chọn 1 phương án trả lời)

- ☐ Không được chi trả từ kinh phí của đề tài/dự án
- ☐ Được phép chi trả từ kinh phí của đề tài/dự án
- ☐ Chỉ được phép chi trả đối với những loại ngôn ngữ đặc biệt
26. Ý kiến của anh/chị về chi phí chủ trì đề tài (chọn 1 phương án trả lời)
- ☐ Như quy định trong TT45/2001
- ☐ Nâng mức cao hơn TT 45 (nêu cụ thể)
- ☐ Tính theo tỷ lệ % kinh phí đề tài (nêu cụ thể)
- ☐ Do chủ nhiệm đề tài quyết định
- ☐ Do chủ nhiệm đề tài quyết định nhưng khống chế tỷ lệ % chi phí tính trên tổng số chi phí các chuyên đề (nêu mức cụ thể)
- ☐ Khác (xin nêu rõ)
28. Các chi phí khác sau đây có được tính vào chi phí của đề tài không? (Chọn phương án trả lời có hoặc không)
- | | | |
|--|-----------------------------|--------------------------------|
| Chi phí điện thoại, liên lạc khác: | ☐ Có | ☐ Không |
| Chi phí tiền trạm cho công tác điều tra | ☐ Có | ☐ Không |
| Chi phí tư vấn xác định các nhiệm vụ KH&CN | ☐ Có | ☐ Không |
| Chi phí kiểm tra tiến độ thực hiện đề tài | ☐ Có | ☐ Không |
29. Chi phí đi thực tế (công tác phí) nên quy định như thế nào? (chọn 1 phương án trả lời)
- ☐ Như hiện nay
- ☐ Tăng thêm mức chi (nêu cụ thể)
- ☐ Chi theo thực tế chi phí (có chứng từ kèm theo)
- ☐ Do chủ nhiệm đề tài quyết định
- ☐ Khác (nêu cụ thể)
30. Ý kiến bình luận, đề xuất khác của Anh/chị về thù lao cho lao động chất xám trong các nhiệm vụ KH&CN.

PHỤ LỤC 5. DANH SÁCH NHỮNG NGƯỜI THAM GIA PHỎNG VẤN CÁ NHÂN

TT	Họ tên	Học vị, chức danh	Đơn vị
1.	Phạm Quang Mạnh	NCV	Viện Nghiên cứu Mỏ Luyện kim
2.	Cao Văn Hồng	Trưởng phòng Quản lý KHCN	Viện Nghiên cứu Mỏ Luyện kim
3.	Phạm Bá Kiêm		Viện Nghiên cứu Mỏ Luyện kim
4.	Lê Gia Mô	TS.	Viện Nghiên cứu Mỏ Luyện kim
5.	Nguyễn Thị Chinh	TS. Giám đốc	Trung tâm Đậu đỗ, Viện Khoa học Nông nghiệp Việt Nam
6.	Đào Huy Chiên	Giám đốc	Trung tâm Nghiên cứu cây có củ, Viện Khoa học Nông nghiệp Việt Nam

7.	Nguyễn Thị Ngọc Tú	PGS. TS Trưởng phòng nghiên cứu	Phòng Nghiên cứu Polyme Y sinh, Viện Hoá học, Viện Khoa học và Công nghệ Việt Nam
8.	Huỳnh Thị Kim Hồi	TS.	Viện Sinh thái và Tài nguyên Sinh vật, Viện Khoa học và Công nghệ Việt Nam
9.	Tôn Thiện Chiêu	NCVC	Viện Xã hội học, Viện Khoa học Xã hội Việt Nam
10.	Trần Chí Đức	Th.s. NCVC	Viện Nghiên cứu và Đào tạo về Quản lý
11.	Nguyễn Văn Phú	NCVC	Viện Chiến lược và Chính sách KH&CN
12.	Lê Ngọc Bảo	TS	Khoa Quản lý khoa học và đào tạo sau đại học, Viện Vệ sinh Dịch tễ TW
13.	Nguyễn Hạnh Phúc	PGS. TS	Phòng sinh hoá, Khoa Miễn dịch Sinh học Phân tử, Viện Vệ sinh Dịch tễ TW
14.	Đỗ Trọng Mùi	Th.s., giảng viên	Đại học Bách khoa Hà Nội
15.	Lê Thu Hoa	Th.s., giảng viên	Đại học kinh tế Quốc dân

**PHỤ LỤC 6. PHÂN LOẠI CHUYÊN GIA TƯ VẤN TRONG NƯỚC THUÊ
NGẮN HẠN CỦA NGÂN HÀNG THẾ GIỚI.**

Cấp độ của chuyên gia tư vấn	Nhiệm vụ phải đảm nhiệm	Yêu cầu tối thiểu
C1	Đảm nhiệm được các nhiệm vụ nghiên cứu và phân tích đòi hỏi sáng kiến độc lập. Hướng tổng thể của công việc được xác định rõ và xây dựng một hợp phần của một dự án lớn. Thực hiện công việc dưới sự hướng dẫn của một cán bộ quản lý một nhiệm vụ cụ thể.	Có bằng thạc sỹ hoặc tương đương. Nếu có từ 2 năm kinh nghiệm công tác phù hợp với nhiệm vụ thì càng tốt, hoặc có sự kết hợp ở mức độ tương đương giữa đào tạo và kinh nghiệm.
C2	Đảm nhiệm được hoàn toàn các phân tích ở mức độ chuyên nghiệp các vấn đề trong	Có bằng thạc sỹ hoặc tương đương với tối thiểu 5 năm kinh nghiệm

	một lĩnh vực cụ thể nhất định; đóng góp các phân chính cho các báo cáo dự án và trợ giúp kỹ thuật cho các trưởng nhóm công tác - nhân viên của Ngân hàng thế giới; tư vấn về chính sách hoặc kỹ thuật. Tiến hành công việc dưới sự giám sát và chỉ dẫn với mức độ nhỏ ở tất cả các giai đoạn.	công tác ở lĩnh vực phù hợp hoặc thời gian tương đương bao gồm cả đào tạo và kinh nghiệm làm việc; Có kinh nghiệm làm việc nói chung và có kiến thức tốt về chuyên ngành được yêu cầu; Có khả năng phát triển, phân tích và trình bày lưu loát các vấn đề của dự án, khả năng phát hiện vấn đề và đề xuất các giải pháp tin cậy.
C3	Tư vấn về các dự án lớn, từ giai đoạn thiết kế đến giai đoạn thực hiện; Xây dựng các kế hoạch về ngân sách và lao động cho các dự án; Làm việc độc lập được trong những vấn đề phức tạp nhất của chuyên ngành, thường xuyên áp dụng tính sáng tạo, có cách nhìn và đánh giá độc lập. Đàm phán với các đối tác bên trong và bên ngoài về các vấn đề nhạy cảm và tinh tế; có thể thực hiện việc tổng quan đánh giá chất lượng của sản phẩm đầu ra trước khi giao nộp hoặc trong giai đoạn thực hiện; Có thể đảm nhiệm vị trí trưởng nhóm.	Có bằng thạc sỹ hoặc tương đương với tối thiểu 10 năm kinh nghiệm công tác ở lĩnh vực phù hợp hoặc thời gian tương đương bao gồm cả đào tạo và kinh nghiệm làm việc. Có trình độ chuyên môn vững ở lĩnh vực rộng hoặc một lĩnh vực chuyên môn sâu; Có khả năng điều phối hoạt động của các chuyên gia ở những lĩnh vực chuyên môn khác để cùng hoàn thành một sản phẩm; Có kiến thức rộng và cập nhật về các công cụ phân tích phù hợp và thực hiện được các chức năng về kỹ thuật và hành chính.
C4	Có khả năng lãnh đạo, điều hành các dự án lớn và phức tạp thường liên quan đến việc tham gia của một hay nhiều nhóm liên ngành. Có trình độ chuyên môn được công nhận và thể hiện rộng rãi và có thành tích lớn trong một hoặc nhiều lĩnh vực chuyên môn.	Có bằng thạc sỹ hoặc tương đương với tối thiểu 15 năm kinh nghiệm công tác ở lĩnh vực phù hợp, bao gồm nhiều năm ở vị trí tư vấn cao cấp hoặc quản lý.

Nguồn: Chính sách đối với Tư vấn ngắn hạn trong nước (Ngân hàng thế giới)