



МОНАСТИРСЬКА

Галина Віленівна —

старший науковий співробітник
Державної установи «Інститут
економіки та прогнозування
НАН України»

СИСТЕМА ОПЛАТИ ПРАЦІ В НАН УКРАЇНИ: СТРАТЕГІЯ І ОСОБЛИВОСТІ РЕФОРМУВАННЯ

З метою вдосконалення системи оплати праці в наукових установах Національної академії наук України проаналізовано наявну в них організацію заробітної плати. Розглянуто закордонний досвід винагороди науковців. За результатами проведеного аналізу запропоновано можливі шляхи вдосконалення та реформування системи оплати праці працівників наукових установ НАН України.

Ключові слова: оплата праці, заробітна плата, прожитковий мінімум, наукова установа, науковий співробітник, посадовий оклад, базова тарифна ставка.

Пропонована стаття є реакцією на неадекватну політику в оплаті праці українських науковців, які працюють у наукових установах Національної академії наук України. Недостатнє фінансування академічної науки (так званий «бюджет вимирання») призводить до неможливості виплати заробітної плати працівникам наукових установ НАН України в повному обсязі. У свою чергу, низький рівень зарплат науковців зумовлює інтенсивний відплив кваліфікованих кадрів в інші сфери економіки та за кордон. Майже дві третини наукових установ НАН України у 2018 р. працювали в режимі неповного робочого часу, оскільки для нормальної роботи не вистачало фонду оплати праці. Загалом за роки незалежності України в Академії спостерігається стійка негативна динаміка чисельності науковців, унаслідок чого кадровий склад Національної академії наук у період 1991–2019 рр. скоротився більш ніж утричі.

Відсутність стимулів і умов для проведення досліджень призводить до зниження зацікавленості науковців у результатах своєї діяльності, змушує їх шукати додаткові джерела доходів, різні способи підробітку, що заважає основній роботі. Сьогодні престиж наукових професій істотно впав, однією з головних причин чого є низький рівень оплати праці.

Крім доволі скромних заробітків, працівники академічних установ не мають також практично ніяких пільг та матеріальних заохочень, поширених в інших галузях економіки, зокрема

таких форм стимулювання, як компенсаційний (соціальний) пакет, медичне страхування або преференції при одержанні житла та інші бонуси. А нещодавно науковців позбавили єдиного матеріального стимулу — підвищеної наукової пенсії. Отже, на сьогодні мотивація до наукової праці не має матеріальної основи.

Український ринок праці змінився: нині в більшості його сегментів домінують не роботодавці, а здобувачі роботи, для більшості з яких розмір заробітної плати є найважливішим мотиваційним фактором при працевлаштуванні. У результаті академічні наукові установи на ринку праці стають неконкурентоспроможними, адже вони не в змозі запропонувати своїм працівникам відповідний рівень заробітної плати. Тому академічна наука не поповнюється новими кваліфікованими співробітниками, особливо талановитою і перспективною молоддю, і тенденція до старіння наукових кадрів посилюється. Більше того, величезною проблемою НАН України є перманентний «відплив мізків», так званий *brain drain*, — висококваліфіковані фахівці й талановиті молоді дослідники охоче їдуть туди, де їм пропонують сприятливі для роботи умови та адекватні зарплати, які забезпечують пристойний рівень життя.

У нинішню епоху глобалізації ринок наукової праці також став глобальним. Учені тепер можуть працевлаштуватися за межами рідної країни, і питання оплати їхньої праці в Україні загострюється через досить високий рівень зарплат, які пропонують закордонні роботодавці. Спочатку з України масово від'їжджали вчені найвищої кваліфікації, нині їде перспективна молодь. Зростаюча у світі конкуренція за достойних дослідників зумовлює постійне поліпшення умов їх праці в усіх розвинених країнах, але не в Україні.

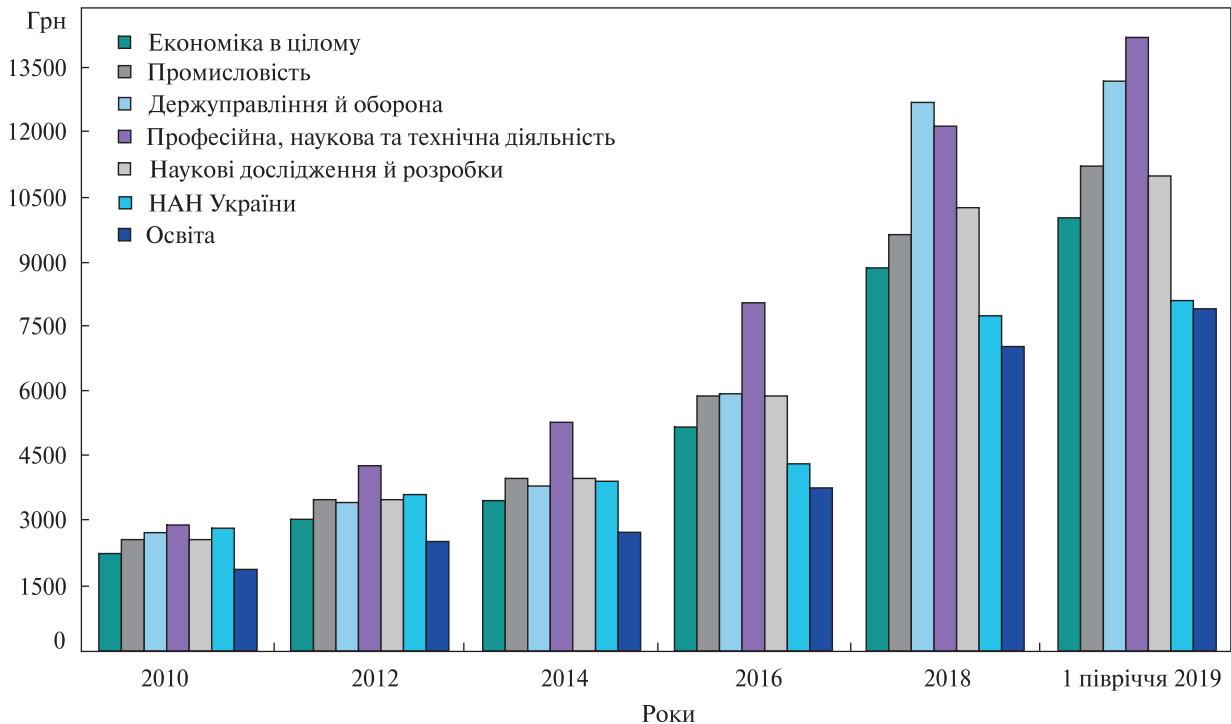
Складається враження, що українське суспільство й уряд не повною мірою усвідомлюють важливість наукової праці для майбутнього країни. Слід розуміти, що на ринку праці потрібно не лише орієнтуватися на задоволення нинішнього (досить обмеженого) попиту на науковців, а й враховувати пріоритети майбут-

нього економічного розвитку держави. Створення та ефективне використання інтелектуального капіталу вже сьогодні стає ключовою проблемою розвитку української економіки. А найбільшим в Україні виробником інтелектуальної власності та постачальником інновацій є Національна академія наук. Державі потрібно робити ставку на людей, які в змозі продукувати й реалізовувати нові ідеї. Відповідно, для вчених слід забезпечити необхідні умови для проведення якісних наукових досліджень і створення проривних інновацій. І стимулювання їх діяльності через ефективну систему оплати праці — один з найважливіших чинників, що впливають на якість і потужність наукового потенціалу.

Безсумнівно, наукова праця — це передусім покликання. Однак насправді природне тяжіння до науки, зацікавленість у пізнанні світу, суспільне визнання та інші подібні мотиватори діють лише тоді, коли заробіток ученого може забезпечити хоча б мінімальні потреби його самого та його родини. Якщо ж цього немає, головним мотиватором будь-якої людини, зокрема й науковця, стає розмір заробітної плати. Тому для науки, так само як і для будь-якої іншої сфери людської діяльності, питання рівня, динаміки та механізмів оплати праці мають першорядне значення. Ці характеристики прямо впливають на якість наукових кадрів, престиж професії вченого, її привабливість для молоді й конкурентоспроможність наукових організацій на ринку праці.

Крім того, проблема полягає не тільки в низькому рівні заробітної плати науковців, а й в архаїчності системи оплати їх праці в цілому: в її негнучких механізмах, низькій ефективності стимулювання вчених до продуктивної діяльності, неврахуванні особливостей наукової праці в сучасних умовах тощо.

Система оплати праці, яка застосовується для науковців НАН України, за багато років деформувалася. Для неї стало характерним широке використання різних типів виплат, які, однак, не забезпечують взаємозв'язок між винагородою і фактичними результатами праці, кваліфікацією та відповідальністю працівника.



Зіставлення заробітних плат у НАН України й окремих галузях економіки (розраховано за даними Державної служби статистики України і звітності НАН України)

Нинішня модель системи оплати праці аж ніяк не спрямована на мотивацію до плідної творчої діяльності, на інвестування в інтелектуальний капітал, а отже, її потрібно змінювати.

Модернізація системи оплати праці, як і підвищення заробітних плат в академічній науці, — це давно назрілі питання. Зміни в системах оплати праці сьогодні відбуваються в багатьох галузях бюджетної сфери, в яких замість Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці вводять нові галузеві системи оплати праці (наприклад, у сфері охорони здоров'я, освіти та ін.). Академічна наука також повинна мати адекватну систему оплати праці, яка відповідатиме, з одного боку, специфіці наукової праці, а з іншого — стратегії розвитку НАН України в умовах переходу до інноваційної економіки. Слід знайти таку модель системи оплати праці, в основу якої буде покладено стимулювання ефективності наукової діяльності, що приведе до реального зростання результативності академічної нау-

ки. Отже, сьогодні необхідне, як мінімум, удосконалення наявної системи оплати праці, а як максимум — її реформування.

Будь-які новації в цій сфері та механізми їх реалізації потребують ретельного опрацювання, передусім аналізу.

Головним показником, що характеризує стан оплати праці в Академії, є *співвідношення середньої заробітної плати (з усіх джерел) в установах НАН України до середньої заробітної плати в економіці в цілому*. Сьогодні середньомісячна заробітна плата працівників НАН України набагато менша за середньомісячну заробітну плату середньостатистичного українця. За підсумками першого півріччя 2019 р. різниця між ними була 1 919 грн, тобто середньомісячна заробітна плата в НАН України становила лише 80,9% від середньомісячної заробітної плати в економіці. Ще більше відставання простежується в разі порівняння з середньомісячною заробітною платою в окремих галузях економіки (див. рис.). Починаючи з 2015 р. ціна наукової

праці постійно падає порівняно з ціною праці в більшості інших галузей.

За класифікацією видів економічної діяльності (КВЕД-2010) академічна наука входить до розділу 72 «Наукові дослідження та розробки» секції «Професійна, наукова та технічна діяльність». Ця секція включає спеціалізовану професійну, наукову і технічну діяльність, що потребує високого рівня підготовки. Заробітна плата науковців НАН України раніше практично дорівнювала середній зарплаті по цій секції і завжди була вищою (у 2010 р. — на 10%), ніж заробітки їхніх колег по галузі «наукові дослідження й розробки», що пояснюється вищим професійним рівнем в Академії (більша питома вага науковців з ученими ступенями тощо). Проте за останні 4 роки ситуація різко змінилася: у поточному році середньомісячна зарплата працівників НАН України становить лише 57,1% середньої зарплати в цій секції і 73,8% — у розділі «Наукові дослідження й розробки». Зарплата співробітників Академії на 27,7% менша, ніж зарплата в промисловості, і на 38,5% — ніж у секторі державного управління й оборони, не кажучи вже про фінансову і страхувальницьку діяльність (менша на 57%).

Зіставлення заробітних плат в Академії та окремих галузях економіки, наведено на діаграмі, є наочним підтвердженням радикальної зміни державних пріоритетів у науковій політиці, що вже призвело до падіння чисельності та якості наукових кадрів, а надалі матиме серйозні негативні наслідки для розвитку української науки.

Україна стає членом світового наукового простору, і важливість цього процесу важко переоцінити. Національна наукова політика в різних країнах різна: в одних вона спрямована на залучення талановитих дослідників з-за кордону за допомогою їх матеріального стимулювання, в інших, навпаки, — на експорт учених. Україна є джерелом наукової міграції. Для розуміння того, чому Україна є «донором мізків», доцільно проаналізувати рівень винагород на глобальному ринку наукової праці. Не заперечуючи інших факторів впливу на brain drain (кращі умови праці, кращі кар'єрні пер-

спективи тощо), вважаємо, що рівень заробітної плати відіграє ключову роль у глобальній мобільності дослідників.

Порівняльний аналіз досвіду різних країн свідчить про значну розмаїтість застосовуваних систем і механізмів стимулювання та мотивації науковців. Не зупиняючись на окремих елементах цих систем, порівняємо рівень винагороди іноземних учених з рівнем заробітних плат їхніх колег в Україні.

У більшості країн світу «середній» науковець отримує досить невелику заробітну плату порівняно з винагородами за працю висококваліфікованих професіоналів в інших сферах, але її достатньо, щоб він міг жити гідно, на рівні середнього класу. В деяких країнах рівень оплати праці співробітників університетів та наукових установ досить високий. Порівняння зарплат науковців із середнім доходом усього працюючого населення дозволяє зробити висновок: у «багатих» розвинених країнах доходи вчених вищі за середні, але переважно менше ніж удвічі: вчені Франції заробляють в 1,58 раза більше; Японії — в 1,63; Великої Британії — в 1,65; США — в 1,67; Німеччини — в 1,68; Нової Зеландії — у 2,19; Канади — у 2,24 раза. У «бідних» країнах, у яких розширення населення за доходами є більш вираженим, рівень зарплат науковців набагато перевищує середній по країні: найбільша різниця в Індії — у 8,73 раза; в Аргентині — у 3,41; у Китаї — в 3,47; у ПАР — у 5,77, а в Україні зарплата вчених становить лише 0,8 від середнього рівня.

Заробітки в академічній сфері значно різняться залежно від типу університету, галузі досліджень, попиту на ринку праці і, звісно, від посади науковця. Основне джерело винагороди професора (professor) — його базова заробітна плата, яка найчастіше приблизно в 2–2,5 рази перевищує середню по країні. Заробіток лектора (lecturer) — ця посада є початковою сходинкою академічної кар'єри — найчастіше не перевищує середнього рівня зарплат (з певними коливаннями в окремих країнах). Крім того, академічні працівники мають додаткове стимулювання у вигляді певних доплат, пільг,

знижок. Гідну заробітну плату доповнюють медичне страхування та численні бонуси¹.

Для коректного порівняння рівня винагород слід перерахувати зарплати науковців у національній валюті в долари США за паритетом купівельної спроможності, як це прийнято у світовій статистиці. У табл. 1 наведено середньомісячну заробітну плату працівників НАН України в порівнянних вимірах: у гривнях, у доларовому еквіваленті за відповідним поточним обмінним курсом та розраховану² за паритетом купівельної спроможності.

Якщо в номінальному вираженні зарплата працівників НАН України протягом 2012–2016 рр., хоча й низькими темпами, але все ж зростала, суттєво підвищившись у 2017 р., то в доларовому еквіваленті та в розрахунку за ПКС, навпаки, невпинно знижувалася, і хоча в 2017 р. її зростання відновилося, до рівня 2013 р. ще далеко.

Середньомісячну заробітну плату (в доларах США за ПКС) науковців, які працюють у сфері державної вищої освіти в 28 країнах світу, наведено в табл. 2. Ці дані отримано в результаті виконання спільного дослідницького проекту 2012 р., в якому брали участь Центр міжнародної вищої освіти, Бостонський коледж та Лабораторія інституційного аналізу Національного дослідницького університету «Вища школа економіки»³, а для НАН України — розраховано автором.

Як бачимо, навіть якщо розраховувати заробітну плату в доларах США за паритетом купівельної спроможності, розрив усе одно

Табл. 1. Заробітна плата працівників НАН України в порівнянних вимірах

Роки	Середньомісячна зарплата		
	грн	\$ еквів.	\$ за ПКС
2012	3613,2	452,16	1102,85
2013	3903,6	488,38	1209,74
2014	3928,1	330,46	1109,69
2015	3992,3	182,76	758,97
2016	4332,0	169,54	733,00
2017	6157,2	231,5	929,99

Табл. 2. Академічні зарплати в державних університетах різних країн світу

Країна	Середньомісячна зарплата, \$ за ПКС
Вірменія	538
Російська Федерація	617
Китай	720
НАН України	1103
Ефіопія	1207
Казахстан	1553
Латвія	1785
Мексика	1941
Чехія	2495
Туреччина	2597
Колумбія	2702
Бразилія	3179
Японія	3473
Франція	3484
Аргентина	3755
Малайзія	4628
Нігерія	4629
Ізраїль	4747
Норвегія	4940
Німеччина	5141
Нідерланди	5313
Австралія	5713
Велика Британія	5943
Саудівська Аравія	6002
США	6054
Індія	6070
ПАР	6531
Італія	6955
Канада	7196

¹ Professor Salaries From Around the World. <https://academicpositions.com/career-advice/professor-salaries-from-around-the-world> ; Salary Comparisons. <https://www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/CareerComparisons/SalaryComparisons>

² Показники у доларовому еквіваленті та за ПКС розраховано автором за даними НБУ, Світового банку та Вищої школи економіки.

³ Будущее высшего образования и академической профессии: страны БРИК и США. Под ред. Ф. Альтбаха, Г. Андрущак, Я. Кузьминова, М. Юдкевич, Л. Райсберг; пер. с англ. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2013.

надто великий, і рівень заробітків працівників НАН України суттєво відстає від винагород науковців абсолютної більшості країн. Отже, на глобальному ринку наукової праці українська академічна наука за рівнем оплати праці посідає одну з останніх сходинок.

Проте не лише рівень зарплат є проблемою системи оплати праці співробітників НАН України. Її застаріла основа, недостатність фінансування та необхідність вписуватися в його рамки на тлі відсутності методичної бази, а також періодичні коригування системи з метою вирішення конкретних проблем зрештою призвели до її розбалансованості та заплутаності.

Особливістю чинної системи оплати праці є *іраціональний порядок встановлення окладів*, а саме: нерівномірний характер зростання між посадових коефіцієнтів, мінливий діапазон «вилок» посадових окладів (різниця між максимумом і мінімумом посадового окладу), незрозумілий розрив між «вилками» посадових окладів. Диференціація в оплаті праці окремих суміжних кваліфікаційних груп явно є недостатньою для мотиваційного ефекту при переході працівника з однієї посади на іншу. При цьому міжпосадові співвідношення необґрунтовані, їх не можна пояснити відмінностями у відповідній кваліфікації працівників. Чинним схемам посадових окладів властиві або висока диференціація в оплаті праці, або, навпаки, — показники, недостатні для стимулювання праці різної складності.

Проведений аналіз свідчить про необґрунтованість характеристик системи оплати праці і відсутність будь-якого єдиного загального підходу при їх встановленні. Власне кажучи, тут діє такий механізм: індексується схема окладів, заснована ще в 1990-х роках на Єдиній тарифній сітці, яка, у свою чергу, ґрунтувалася на відповідних нормативних документах, прийнятих ще за радянських часів. При цьому помилки, закладені в цих документах, відтворюються, і їх негативний вплив постійно зростає.

Ще один недолік чинної системи оплати праці з'явився внаслідок введення в 2017 р. нового, підвищеного рівня мінімальної заробіт-

ної плати та прожиткового мінімуму як ставки 1-го тарифного розряду (водночас з вимогою, що рівень заробітних плат не може бути нижчим за встановлену мінімальну заробітну плату). При цьому відбулося скорочення розривів у заробітній платі робітників низької кваліфікації та професіоналів, загальна компресія тарифної сітки, тобто зменшення її діапазону, і виникла «зрівнялівка» у зарплатах робітників і фахівців науково-допоміжних підрозділів. В результаті наукові установи НАН України, як і всі бюджетні організації, змушені були шукати певні способи, щоб запобігти такій «зрівнялівці», додержуючись при цьому вимоги щодо диференціації заробітних плат.

Ще одним недоліком системи оплати праці в установах НАН України є *низький рівень стартових зарплат у науці*. До наукової діяльності потрібно відбирати здібних і перспективних випускників вишів. Щоб вони пішли в науку, рівень заробітків молодих науковців має бути достатнім. Альтернативні форми зайнятості молодих фахівців у фінансовій сфері, у сфері інформації та телекомунікацій та деяких інших галузях забезпечують їм доходи, які в 2–3 рази перевищують рівень заробітків молоді в Академії. Тому не дивно, що загальна чисельність молодих учених в академічній науці постійно скорочується: на кінець 2017 р. вона зменшилася на 26% порівняно з 2013 р.

Результати соціологічних опитувань⁴ свідчать, що досягти поповнення молоддю та подальшого її закріплення в академічній науці можна передусім завдяки підвищенню заробітних плат на посадах, які відповідають початку наукової кар'єри. Різні способи підтримки молоді в НАН України — присудження премій та іменних стипендій для найталановитіших молодих учених, гранти для окремих представників наукової молоді — це добре, але для забезпечення припливу молоді потрібні не часткові заходи для обраних, а цілісна система

⁴ Жабін С., Казьміна О. Молоді науковці: соціальний стан та умови праці в Національній академії наук України. <https://commons.com.ua/en/molodi-naukovci-ukrayini/>

стимулювання, заснована на гідній базовій заробітній платі.

Слід згадати також про проблему відсутності зв'язку між оплатою наукової праці та оцінкою її результатів, який, очевидно, є одним із головних чинників ефективного стимулювання наукової діяльності: у науці увага до індивіда, до оцінки його праці надзвичайно важлива. Не маючи методики, яка б прив'язувала оплату праці до фактичних результатів діяльності конкретного працівника, у наукових установах проблему вирішують за допомогою стимулюючих виплат, причому інколи не зовсім адекватно. Це питання потребує окремого дослідження, особливо після впровадження Методики оцінювання ефективності діяльності наукових установ НАН України, затвердженої постановою Президії НАН України від 15.03.2017 № 75, яку окремі наукові установи за відсутності відповідної системи комплексної наукометричної оцінки застосовують також і для «внутрішнього користування» при оцінюванні та заохоченні до діяльності своїх наукових працівників.

Отже, основними проблемами оплати праці співробітників наукових установ НАН України, які потребують першочергового вирішення, є такі:

- надзвичайно низький рівень заробітних плат, причому низький не лише у світовому, а й у вітчизняному вимірі;
- безсистемний характер конструкції схем посадових окладів;
- компресія схем посадових окладів і, як наслідок, посилення «зрівнялівки»;
- відсутність мотивації для молоді займатися науковою діяльністю;
- нерівність в оплаті праці за різними ознаками: величезна диференціація заробітків не тільки в різних наукових установах, а й усередині цих установ;
- невпорядкованість застосування стимулюючих виплат;
- відсутність чіткого зв'язку заробітної плати науковця з результатами його праці;
- непрозорість системи оплати праці в більшості наукових установ, яка є підґрунтям для

численних домислів про необ'єктивність політики оплати праці.

Зазначені проблеми, а також вивчення закордонного і вітчизняного досвіду оплати праці академічних науковців дають змогу сформулювати найактуальніші для академічної науки цілі цієї системи:

- збереження кваліфікованих кадрів;
- залучення перспективної молоді;
- стимулювання продуктивності праці науковців завдяки застосуванню адекватної системи винагороди за ефективну працю.

При цьому слід дотримуватися таких принципів побудови системи оплати праці науковців:

- відповідність вимогам нормативної бази, передусім щодо рівня соціальних гарантій в оплаті праці;
- врахування ситуації на ринку праці;
- забезпечення логічності й чіткості схем посадових окладів (тарифних сіток) через обрання раціонального принципу їх конструкції;
- оптимізація співвідношення основної (базової) і додаткової заробітної плати в загальному заробітку;
- обґрунтованість діапазону тарифної сітки (співвідношення мінімального й максимального окладу);
- використання порогу відчутності матеріального стимулу;
- врахування специфіки наукової сфери.

Методичні підходи до розроблення системи оплати праці можуть бути різні, але всі вони передбачають, що основою системи оплати праці є структура базової (основної) заробітної плати, тобто впорядкування посад відносно одна одної з урахуванням їх цінності для організації. Найчастіше формування схем посадових окладів (тарифних сіток) для бюджетників полягає у спробах адаптувати єдину бюджетну сітку до специфіки галузі. Однак цей підхід не є виправданим, оскільки не дозволяє розробити ефективну систему винагород саме для академічної науки.

Характер побудови схем посадових окладів залежить від професійно-кваліфікаційного складу та балансу наявних кадрів. При стійко-

му дефіциті кадрів певної кваліфікації варто забезпечити саме їх відчутне стимулювання за допомогою посилення прогресії коефіцієнтів для відповідних посад. Водночас у світі спостерігається тенденція до стрімкого зростання зарплат провідних учених, тоді як зарплати інших дослідників усе більше відстають.

Рівень оплати має стимулювати підвищення кваліфікації кадрів. Відповідно, величини міжпосадових коефіцієнтів повинні мати стимулююче значення, тобто різниця в оплаті праці між сусідніми посадами має сприйматися працівниками як достатній стимул. Сприйняття розміру зарплати підпорядковується психофізичним законам, зокрема закону Вебера, згідно з яким людина сприймає зміну величини окремого сигналу тоді, коли він змінюється на певний відсоток — так званий розпізнавальний поріг, або «порог відчутності». Результати психологічних досліджень засвідчують, що цей поріг становить приблизно 10%, тобто збільшення заробітку менше ніж на 10% працівники практично не відчують і це не є стимулом для них.

Згідно з галузевою угодою, посадовий оклад встановлюється множенням прожиткового мінімуму для працездатних осіб на відповідний коефіцієнт посадового окладу. Оскільки розмір прожиткового мінімуму є заданим, головним фактором співвідношень в оплаті праці стає коефіцієнт посадового окладу, а основним питанням — вибір *типу зростання міжпосадових коефіцієнтів*, що характеризує розрив в оплаті між суміжними посадовими окладами. На практиці застосовують різні типи схем посадових окладів, але найбільш виправданим є варіант, за яким диференціація міжпосадових коефіцієнтів впливає на прагнення працівників виконувати роботи і функції вищої складності, підвищуючи власну компетенцію.

При цьому слід мати на увазі, що схеми посадових окладів (тарифна сітка) — це інструмент диференціації основної заробітної плати за складністю праці та кваліфікацією працівників і база для організації всієї заробітної плати. Тому маневрувати міжпосадовими коефіцієнтами припустимо лише в розумних

межах, використовуючи для стимулювання в дефіцитних професіях інші надбавки, виплати соціального характеру тощо.

Для успішності індивідуалізації оплати праці необхідне встановлення певного співвідношення між основною (постійною) і додатковою (змінною) частинами заробітної плати. Відомі дослідники проблем мотивації Е. Лоулер, Ф. Герцберг і М. Вудкок дійшли висновку, що розмір додаткової частини заробітної плати має становити не менш як 30–60% основної заробітної плати, інакше вона втрачає свою стимулюючу силу. Це підтверджує нашу думку щодо співвідношення основної та додаткової частин заробітної плати в умовах обмеженого, нестійкого фінансування академічної науки.

Оскільки позабюджетні джерела коштів характеризуються високою волатильністю і великими ризиками, та й не всі наукові установи мають до них доступ, основна складова заробітної плати — посадові оклади — мають бути гнучкими. Це забезпечується за допомогою так званих «вилок» посадових окладів, які встановлюють їх діапазон і передбачають адекватні рівні оплати для науковців різного фахового рівня в різних умовах фінансування. «Вилка» посадових окладів дозволяє диференціювати оплату праці різних за кваліфікацією працівників, що виконують однакову роботу з різними результатами на одній посаді, що сприяє підвищенню їхньої кваліфікації, забезпечуючи індивідуалізацію розміру оплати праці залежно від різних чинників уже в основній зарплаті⁵.

Що стосується оплати праці науково-допоміжного та обслуговуючого персоналу, варто пам'ятати, що менш складна і більш однорідна праця висуває схожі вимоги до працівника, незалежно від того, в якій галузі економіки він працює, а тому заробітна плата таких працівників у різних галузях має бути подібною. Тобто, відповідно до законів ринку, за виконану робо-

⁵ Важливим є те, як можливості індивідуалізації «вилок» використовуються у наукових установах. На жаль, у багатьох з них практикують огульне застосування мінімуму або максимуму діапазону окладів для всіх (за певними винятками) співробітників.

ту приблизно одного й того самого змісту працівник має отримувати приблизно однакову заробітну плату в усіх галузях бюджетної сфери (що й забезпечувала Єдина тарифна сітка).

Водночас, на нашу думку, помилкою була б модернізація системи оплати праці в наукових установах тільки для науковців і керівників наукових установ, тоді як співробітники науково-допоміжних і обслуговуючих підрозділів, які забезпечують функціонування цих установ, залишилися б на старій системі оплати праці. Удосконалення системи оплати праці має передбачати не лише зміни в оплаті наукової праці, а й збалансованість її в усіх видах діяльності (для вчених, інженерів, допоміжного персоналу), адже проблема кадрового дисбалансу стає в наукових установах дедалі відчутнішою. Через мізерні зарплати в більшості наукових установ не вистачає інженерів, лаборантів і техніків, звільняються економісти та бухгалтери, що зумовлює порушення в роботі наукової установи в цілому. Тому нова система оплати праці не повинна загострити і без того складну ситуацію, істотно збільшивши розрив в оплаті дослідників та інших категорій працівників.

Умови і розміри стимулюючих виплат наукові установи встановлюють самостійно. Система стимулювання має забезпечити підвищення результативності всіх співробітників наукової установи, бути спрямованою на розвиток творчої активності науковців, досягнення ними результатів світового рівня у пріоритетних напрямках науки. Для цього потрібно розробити чіткий механізм призначення стимулюючих виплат із зазначенням критеріїв і меж «коридорів», визначенням суті надбавок і правилами, які регламентують, за що саме співробітники наукових установ можуть їх отримувати. Тому в міністерствах і відомствах, як правило, є окремий галузевий документ — рекомендації з питань стимулюючих надбавок і премій, у якому все це чітко прописано. На основі цього документа кожна установа розробляє власне положення про стимулювання своїх працівників. Система стимулювання потребує окремого ґрунтовного розгляду та формування її для наукових установ НАН України.

Вдосконалення чи реформування системи оплати праці: варіанти змін. Наявність різних профілів та умов діяльності в академічній науці, специфіка наукової праці потребують нешаблонних підходів до формування системи оплати праці й мотивації трудової діяльності її працівників. У наукових роботах наведено різні характеристики науково-дослідної праці, фактори, що впливають на її організацію, тощо. Однак проблема організації оплати праці в наукових установах залишається практично нерозробленою. З урахуванням результатів проведеного аналізу та викладених вище методичних засад розглянемо варіанти вирішення цієї проблеми. Усі запропоновані зміни можна звести до двох типів:

I тип — удосконалення наявної системи оплати праці (з різним ступенем наближення до оптимального стану). Ці варіанти передбачають певні зміни, які, не порушуючи в цілому чинної системи організації й оплати праці, після погодження з відповідними органами певною мірою мають поліпшити ситуацію з оплатою праці;

II тип — реформування системи оплати праці на основі нових підходів.

Варіант 1. Підвищення основної заробітної плати. По суті, цей варіант не передбачає навіть удосконалення системи оплати праці в наукових установах. Ідеться про просте підвищення посадових окладів працівників цих установ, адже сьогодні всі дії насамперед мають бути спрямовані на виправлення ситуації із заробітками науковців, які за останній період упали нижче гранично припустимого рівня.

Варіант 2. Оптимізація тарифних умов оплати праці або впорядкування схеми посадових окладів. Оскільки при оптимізації галузевої системи оплати праці необхідно передусім вдосконалити основну (гарантовану) частину зарплати, цей варіант передбачає впорядкування схем посадових окладів у наукових установах, тобто основної заробітної плати (тарифу). Це стосується:

- діапазону схем посадових окладів — співвідношення між середніми найвищим і найнижчим окладами;

- типу зростання міжпосадових коефіцієнтів;
- методу встановлення «вилок» (перекриттів у діапазоні).

У разі реалізації цього варіанта буде сформувано більш обґрунтовану і логічну конструкцію схем посадових окладів, що забезпечить справедливість в оплаті праці, посилення стимулюючого ефекту заробітної плати, а також сприятиме підвищенню рівня основної заробітної плати. Втім, цей варіант пов'язаний з чинними схемами посадових окладів і успадкує певні їх недоліки.

Варіант 3. Встановлення базових посадових окладів. Цей варіант схеми посадових окладів ґрунтується, з одного боку, на максимально можливому відображенні в ній вимог до оплати праці наукових працівників та інших посад, що відповідають функціональному призначенню наукової установи, а з іншого — на врахуванні вимог економіки до оплати праці працівників міжгалузевих професій і посад. Головною метою цього варіанту є забезпечення в наукових установах збалансованого рівня оплати праці, а також поступове досягнення конкурентоспроможного рівня зарплат науковців на ринку праці. У пропонуваній системі оплати праці всіх працівників наукових установ НАН України розділено на дві великі групи з метою подальшого окремого, хоча і взаємопов'язаного, регулювання тарифних умов оплати їх праці:

- працівники специфічних для академічної науки професій і посад, що реалізують функціональне призначення наукової установи, тобто науковці;
- працівники наскрізних або міжгалузевих (тобто наявних у всіх видах діяльності) професій і посад.

Сутність цього варіанту полягає в обранні ключових робіт (посад) і визначенні для них обґрунтованої ставки винагороди праці. Спочатку встановлюють оклад для ключової посади (базовий посадовий оклад), а далі на цій основі вибудовують усю шкалу (схему) посадових окладів — за допомогою екстраполяції, із застосуванням міжпосадових коефіцієнтів визначають ставки винагороди праці для інших посад. Саме через механізм базового по-

садового окладу формується вся схема посадових окладів.

Замість тарифної ставки першого розряду вводиться базова ставка, яка стає основоположним елементом заробітної плати науковців. Вибір розміру базового окладу ґрунтується на тому, що в умовах формування соціально-ринкової економіки слід виходити з критерію визначення об'єктивно необхідних меж заробітної плати, які б забезпечили підвищення ефективності та вмотивованості праці для кваліфікованих професіоналів, а потім розрахувати розміри оплати нижчих категорій працівників відповідно до статусу і рангу в посадовій ієрархії наукової установи. Такий вибір має бути аргументованим і об'єктивно пов'язаним з сигналами ринку праці, а також з пріоритетами кадрової політики наукових установ.

Проблема полягає у визначенні конкретної величини заробітної плати (посадового окладу), що була б більш-менш достатньою мотиваційною основою в трудовій діяльності науковців, стимулювала б прагнення до професійного зростання і досягнення високих результатів. Досі базовим посадовим окладом, на основі якого розраховували схеми посадових окладів працівників НАН України, як і інших працівників бюджетної сфери, був посадовий оклад (тарифна ставка) працівника 1-го тарифного розряду, який встановлювався в розмірі прожиткового мінімуму працездатної особи на 1 січня календарного року.

На початку нашої роботи за базовий оклад схеми посадових окладів наукових і керівних працівників було обрано посадовий оклад старшого наукового співробітника, передусім тому, що саме старші наукові співробітники є найчисленнішою групою наукових працівників НАН України — чверть усіх її наукових працівників. Однак після ретельного аналізу за базовий посадовий оклад ми взяли посадовий оклад молодшого наукового співробітника. Такий вибір пояснюється, передовсім, гострою потребою у створенні умов для припливу в академічну науку молоді. Ключовим джерелом поповнення наукових кадрів є випускники вишів та аспіранти, і саме на стимулюван-

ні цих категорій доцільно сфокусувати увагу, мотивуючи їх до наукової праці через підвищення основної заробітної плати на посадах початкової наукової кар'єри. З іншого боку, ми керувалися можливістю і необхідністю орієнтуватися на Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26.11.2015 р. № 848-VIII, ст. 36 якого передбачає, що «держава гарантує встановлення ставок (окладів) науковим працівникам державних наукових установ (вищих навчальних закладів), виходячи з розрахунку посадового окладу молодшого наукового співробітника на рівні не нижче подвійної середньої заробітної плати у промисловості в цілому по Україні». Отже, підвищення посадового окладу саме молодшого наукового співробітника, згідно з новою редакцією Закону, є чинником підвищення соціального статусу наукової діяльності загалом.

Конкретні розміри посадового окладу молодшого наукового співробітника ми визначали через підвищувальні коефіцієнти, які поступово наближають до виконання зазначеної норми Закону. Оскільки сьогодні «середньовилковий» оклад молодшого науковця становить лише 26,5% подвійної середньої заробітної плати в промисловості, передбачається підвищити його рівень протягом кількох років до 50% подвійної зарплати працівників промисловості (враховуючи прогнозоване зростання останньої). Саме такий варіант схем посадових окладів працівників наукових установ НАН України, обґрунтований відповідними розрахунками, одержав позитивний відгук Президії НАН України. Проте в умовах бюджетного дефіциту перед НАН України постане проблема скорочення чисельності наукових працівників і поширення практик неповної зайнятості при дотриманні прогнозованого рівня посадових окладів, а тому такий варіант можливий лише в разі узгодження його з відповідними урядовими структурами та виділення додаткового фінансування.

Варіант 4. Контрактна система найму та оплати праці науковців. Науково-дослідна діяльність — це унікальний процес, який відрізняється від будь-якого іншого трудового процесу. Як різновид інтелектуальної діяльності,

така праця передбачає нерегламентовану (ненормовану) роботу, значну інтенсивність розумового процесу, високий рівень аналітичних умінь та наявність інших здібностей, необхідних для наукового пошуку. Усі ці вміння науковців, як і результати їхньої праці, здебільшого є індивідуальними, тому й підхід до кожного науковця бажано якомога більше індивідуалізувати. Система оплати праці в науці не повинна бути надто типізованою, зорієнтованою на якогось середнього науковця. Наявна система оплати праці знеособлює працівників науки, не виявляє потенціалу кожного з них, применшує значущість індивідуальних здібностей і результатів діяльності. Індивідуалізація оплати праці стає можливою в разі використання особливого виду трудового договору між роботодавцем і найманим працівником — контракту.

Не вдаючись у деталі, зазначимо, що перевага контракту перед звичайним трудовим договором полягає саме в максимальній індивідуалізації та конкретизації основних положень трудових відносин. Завдяки контракту виникає можливість відмовитися від уніфікованих умов праці на користь умов, коли працівник веде переговори щодо зарплати безпосередньо з роботодавцем.

Більшість експертів схиляються до думки, що контракт варто розглядати тільки стосовно до дослідників. Система стимулювання та оплати праці допоміжного персоналу важлива, але може бути ефективно організована в рамках стандартної моделі.

Сьогодні для збільшення оплати праці науковців за рахунок постійної частини заробітної плати доцільне використання неокласичних контрактів замість більш поширених імпліцитних. Така практика зараз поступово впроваджується в закордонних наукових організаціях.

Можна запропонувати й інші варіанти модернізації чинної системи оплати праці. Зокрема, врахування *категорії наукових установ*, коли рівень посадових окладів визначатиметься з огляду на досягнуті установою показники оцінки результативності її діяльності. Насправді варіантів є чимало, але ми обгово-

рюємо лише ті, які реально можна втілити в практику оплати праці в академічних наукових установах.

Висновки. Будь-яка модель оплати праці може бути ефективною лише в тому разі, якщо вона забезпечує гідний рівень заробітної плати. Однією з умов нормального функціонування науки, залучення молоді, утримання найкращих професіоналів є конкурентоспроможні зарплати науковців. Обмеженість бюджетних ресурсів академічної науки звужує шляхи формування ефективної системи оплати праці, але не робить її неможливою.

Чи варто відмовлятися від традиційного підходу в оплаті праці на користь нового або

модифікованого? Якщо в НАН України не передбачається реформа, а плануються лише формальні зміни, то кардинальна перебудова системи оплати праці не є обов'язковою. В цьому разі можна обмежитися ліквідацією окремих, найбільш критичних недоліків. Якщо ж в Академії відбуватимуться серйозні реформи, то для їх успішної реалізації потрібен новий підхід до всієї системи організації та оплати праці, докорінна модернізація трудових відносин у цілому, що забезпечить ефективність наукової праці і сприятиме підвищенню конкурентоспроможності наукових установ НАН України не лише на українському ринку праці, а й у системі світової науки.

H.V. Monastyrska

Institute for Economics and Forecasting of the National Academy of Sciences of Ukraine (Kyiv)

THE SYSTEM OF PAYMENT OF LABOR IN NAS OF UKRAINE:
STRATEGY AND FEATURES OF REFORMING

In order to improve the system of remuneration in scientific institutions of the NAS of Ukraine, the existing organization of their wages is analyzed and the experience of remuneration of scientists abroad is analyzed. On this basis, possible ways to improve and reform the system of remuneration of employees of scientific institutions of the NAS of Ukraine are proposed.

Keyword: payment, wage, cost of living, scientific institution, researcher, salary, base rate.