

РОЗДІЛ 5. ТРУДОВЕ ПРАВО; ПРАВО СОЦІАЛЬНОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ

УДК 349.2

DOI <https://doi.org/10.24144/2307-3322.2024.86.3.1>

ДО ПИТАННЯ ОПЛАТИ ПРАЦІ НАУКОВИХ ПРАЦІВНИКІВ В УКРАЇНІ: РЕАЛІЇ СЬОГОДЕННЯ

Вапнярчук Б.В.,
аспірант кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

Вапнярчук Б.В. До питання оплати праці наукових працівників в Україні: реалії сьогодення.

У статті розглянуто актуальні питання оплати праці спеціального суб'єкта трудового права – наукових працівників в умовах сьогодення. Оскільки не дивлячись на те, що питанням оплати праці приділяється достатньо уваги, не всі аспекти зазначеної проблеми вирішені в достатній мірі. Так, незважаючи на тривале реформування в Україні оплати праці працівників бюджетної сфери (охорона здоров'я, освіта, наука, культура і т.д.), ситуація так і залишається критичною. На сьогодні в Україні усталилася політика низької заробітної плати, що негативно впливає на зростання продуктивності праці. І як наслідок, «оплата праці майже не виконує своєї ключової функції – відтворення затраченої енергії людських ресурсів і мотивації працівників, у тому числі науковців до продуктивної праці. Серед головних недоліків оплати праці: низькі ставки й оклади, незначна міжпосадова диференціація заробітної плати, неоднакове оцінювання результатів праці, тощо, що призводить до відтоку наукових кадрів в інші сфери економічної діяльності або ж взагалі за межі країни. Відтак пріоритетними напрямками наукової політики повинно бути вироблення, прийняття та реалізація рішень, спрямованих на збереження і розвиток кадрового потенціалу науки, забезпечення його життєдіяльності, встановлення порядку і процедур, що визначають найбільш ефективно використання людських ресурсів. Пріоритетне фінансове та матеріально-технічне забезпечення науки, у тому числі гідної оплати праці наукових працівників, зосередження зусиль влади на розв'язанні проблем у царині науки стане запорукою прискорення інтеграції України в європейський освітній простір та основою забезпечення сталого розвитку й конкурентоспроможності держави. Висококваліфіковані людські ресурси в науці є ключовою умовою розвитку наукових знань, технологічного прогресу в Україні, підвищення якості життя, забезпечення добробуту громадян. Водночас якщо не будуть прийняті відповідні заходи, то продовжиться трудова міграція працівників з України, і передусім – «витік мізків», від'їзд висококваліфікованих фахівців, які створюватимуть і впроваджуватимуть інновації, але вже не для української економіки, а для забезпечення конкурентоспроможних ринків інших країн.

Ключові слова: науковий працівник, держава, оплата праці, справедливість, людські ресурси, трудова міграція.

Vapniarchuk B.V. On the issue of remuneration of scientific workers in Ukraine: today's realities.

The article deals with current issues of remuneration of a special subject of labor law – scientific workers in today's conditions. Because despite the fact that sufficient attention is paid to the issue of labor remuneration, not all aspects of the mentioned problem have been sufficiently resolved. Thus, despite the long-term reform of the remuneration of public sector workers in Ukraine (health care, education, science, culture, etc.), the situation remains critical. Today, the policy of low wages has

been established in Ukraine, which has a negative effect on the growth of labor productivity. And as a result, «remuneration for labor almost does not fulfill its key function – reproduction of the spent energy of human resources and motivation of workers, including scientists, to productive work. Among the main disadvantages of labor remuneration: low rates and salaries, insignificant inter-positional wage differentiation, unequal assessment of work results, etc., which leads to the outflow of scientific personnel to other spheres of economic activity or even outside the country. Therefore, the priority directions of scientific policy should be the development, adoption and implementation of decisions aimed at preserving and developing the personnel potential of science, ensuring its vitality, establishing order and procedures that determine the most effective use of human resources. Priority financial and material and technical support of science, including decent remuneration of scientific workers, focusing the efforts of the authorities on solving problems in the field of science will be a guarantee of accelerating the integration of Ukraine into the European educational space and the basis of ensuring the sustainable development and competitiveness of the state. Highly qualified human resources in science are a key condition for the development of scientific knowledge, technological progress in Ukraine, improving the quality of life, and ensuring the well-being of citizens. At the same time, if appropriate measures are not taken, the labor migration of workers from Ukraine will continue, and above all – the «brain drain», the departure of highly qualified specialists who will create and implement innovations, but not for the Ukrainian economy, but to ensure the competitive markets of other countries .

Key words: researcher, state, salary, justice, human resources, labor migration.

Постановка проблеми. Сьогодні як ніколи особливо відчутно спостерігається тенденція негативних кількісних та якісних змін науково кадрового потенціалу, яка значною мірою обумовлена скороченням бюджетного фінансування фундаментальних досліджень, відсутністю попиту на прикладні дослідження й розробки з боку підприємств, які самі нині знаходяться в складному становищі. Відтак наукову сферу стали полишати найбільш активні, творчі наукові співробітники. І тому наразі одним із пріоритетних напрямків наукової політики повинно стати вироблення, прийняття та реалізація рішень, спрямованих на збереження і розвиток кадрового потенціалу науки, забезпечення його життєдіяльності, встановлення порядку і процедур, що визначають найбільш ефективне використання людських ресурсів [1]. І головним фактором звичайно ж виступає гідна справедлива оплата праці науковців. Адже рівень оплати праці фахівців вищої кваліфікаційної категорії в бюджетній сфері, зокрема наукових працівників, не відповідає критеріям гідної та справедливої оцінки рівня їх освіти й досвіду.

Мета статті розглянути актуальні питання оплати праці спеціального суб'єкта трудового права – наукових працівників в умовах сьогодення.

Стан опрацювання. Питанням оплати праці у галузі трудового права приділяли увагу такі науковці, як М. Бару, Н. Болотіна, В. Бурак, Ю. Бурнягіна, Н. Гетьманцева, К. Довбиш, В. Жернаков, Т. Коляда, Ю. Марченко, О. Процевський, Я. Сімутіна, А. Юшко, О. Ярошенко та ін., наукові праці яких і до цього часу не втратили наукової цінності.

Виклад основного матеріалу. Конституція України, визначивши загальне право на працю як можливість кожного заробляти собі на життя працюю, яку він вільно обирає або на яку вільно погоджується (ч. 1 ст. 43), на розвиток цього права надала кожному громадянину право на заробітну плату, не нижчу від визначеної законом (ч. 4 ст. 43), і право на достатній життєвий рівень для себе і своєї сім'ї, що включає достатнє харчування, одяг, житло (ст. 48) [2]. Як справедливо зазначав О. Процевський, «право на працю, її оплату, на належні, безпечні та здорові умови праці, які згідно з Основним Законом становлять правовий статус громадянина, є суб'єктивними правами. Оскільки ці суб'єктивні права існують у нерозривному зв'язку з юридичними обов'язками, покладеними на роботодавця, державу і працівника, до механізму правового регулювання включається весь юридичний інструментарій соціальної галузі, якою є трудове право» [3, с. 67].

Наразі в Україні усталилася політика низької заробітної плати, що негативно впливає на зростання продуктивності праці. І як наслідок, «оплата праці майже не виконує своєї ключової функції – відтворення затраченої енергії людських ресурсів і мотивації працівників, у тому числі науковців до продуктивної праці. Тобто оплата праці в механізмі функціонування ринкової економіки має виконувати відтворювальну та стимулюючу функцію. Саме про них йдеться в ЗУ «Про оплату праці», який «визначає економічні, правові та організаційні засади оплати праці працівників, які перебувають у трудових відносинах, на підставі трудового договору з підприєм-

ствами, установами, організаціями усіх форм власності та господарювання... а також з окремими громадянами та сфери державного і договірної регулювання оплати праці і спрямований на забезпечення відтворювальної і стимулюючої функції заробітної плати» [4]. Уточнює ці положення вищий орган конституційного правосуддя – Конституційний Суд України, який у Рішенні у справі щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15.10.2013 № 9-рп/2013, зазначає, що «винагорода за виконану працівником роботу є джерелом його існування та має забезпечувати для нього достатній, гідний життєвий рівень. Це визначає обов'язок держави створювати належні умови для реалізації громадянами права на працю, оптимізації балансу інтересів сторін трудових відносин, зокрема, шляхом державного регулювання оплати праці; держава передбачає заходи, спрямовані на забезпечення реальної заробітної плати, тобто грошової винагороди за виконану роботу як еквівалента вартості споживчих товарів і послуг» [5].

Право на гідну, справедливу оплату праці також регламентується міжнародними документами. Так, за частинами 1 та 3 ст. 23 Загальної декларації прав людини [6] «кожний працюючий має право на (а) справедливі і сприятливі умови праці і (б) справедливу і задовільну винагороду, яка забезпечує гідне людині існування, її самої та її сім'ї, і яка в разі необхідності доповнюється іншими засобами соціального забезпечення». Згідно з п. 20 Рекомендації Генеральної конференції ООН з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО) «Про статус науково-дослідницьких працівників» від 20 листопада 1974 р. [7] «державам-членам слід постійно мати на увазі, що державні інтереси, так само як і інтереси науково-дослідницьких працівників, потребують забезпечення моральної підтримки і матеріальної допомоги, що сприятиме успішному здійсненню наукових досліджень і розробок науково-дослідницькими працівниками. Крім того, державам слід вжити заходів до забезпечення науково-дослідницьким працівникам таких умов праці й винагороди за працю, котрі відповідають їх становищу, вилученню років і заслугам, без будь-якої дискримінації».

І сьогодні «в умовах активних законотворчих перспектив трудового законодавства України в аспекті їх євроінтеграції нарізли питання розроблення й упровадження в життя ефективних систем оплати праці, які мають бути націлені на розв'язання завдань розвитку вітчизняної економіки, забезпечення поєднання економічних і соціальних інтересів та цілей окремих співробітників і керівників підприємств. Це потребує застосування нових підходів організації оплати праці з урахуванням специфіки діяльності підприємств і накопиченого досвіду вітчизняних і зарубіжних компаній, а також досліджень науковців у питаннях оплати праці» [8]. Не дивлячись на те, що питанням оплати праці у галузі трудового права приділяється достатньо уваги, не всі аспекти зазначеної проблеми розроблені достатньою мірою. Так, незважаючи на тривале реформування в Україні оплати праці працівників бюджетної сфери (охорона здоров'я, освіта, наука, культура і т.д.), ситуація так і залишається критичною. Серед головних недоліків оплати праці слід назвати: низькі ставки й оклади, незначна міжпосадова диференціація заробітної плати, неоднакове оцінювання результатів праці, тощо. Усе це призводить до відтоку наукових кадрів в інші сфери економічної діяльності або ж взагалі за межі країни. І якщо спочатку масово від'їжджали наукові співробітники найвищої кваліфікації, то нині залишає країну й перспективна молодь.

Як зазначає, А. Юшко, «існуюча система оплати праці науковців і викладачів вищої школи не відповідає принципам справедливості та пропорційності, а передбачена законом тарифна система, яка базується на оцінках складності виконуваних робіт і кваліфікації працівників та повинна забезпечувати відповідну диференціацію заробітної плати, фактично не функціонує» [9, с. 109]. Хоча згідно з ст. 36 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» «оплата праці наукового працівника повинна забезпечувати достатні матеріальні умови для його ефективної самостійної творчої діяльності, підвищення престижності професії наукового працівника, стимулювати залучення талановитої молоді до наукової і науково-технічної діяльності та підвищення кваліфікації наукових працівників. Держава гарантує встановлення ставок (окладів) науковим працівникам державних наукових установ (закладів вищої освіти), виходячи з розрахунку посадового окладу молодшого наукового співробітника на рівні не нижче подвійної середньої заробітної плати у промисловості в цілому по Україні» [10].

Серед основних проблем у сфері оплати праці науковців (на прикладі співробітників наукових установ НАН України) Г. Монастирська називає наступні: 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, посилен-

ня «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 [11, с. 57].

Сьогодні війна проти російського агресора додала ще низку нових викликів. Це і скорочення фінансування наукової сфери, і руйнування дослідницької інфраструктури, і виїзд за межі країни наукових співробітників. Водночас визначальним для розвитку наукової сфери все ж таки залишається подолання зазначених вище проблем, які сформувалися досить давно і лише загострилися після початку повномасштабного вторгнення. Виклики післявоєнного відновлення та виклики, пов'язаних з курсом на членство України в ЄС вимагають системного перегляду державної політики у сфері наукових досліджень, розробок та інновацій [12, с. 36]. Реформа наукової сфери має стати однією з основних складових загальної реформи економіки та суспільної сфери країни, при цьому ключове значення має збереження і розвиток наукового потенціалу, підтримка їх на високому рівні, збільшення інвестицій у науку.

На нагальності вирішення цього питання (гідні умови праці для науковців, включаючи справедливую оплату їх праці) наголошується і в Концепції Державної цільової програми розвитку дослідницьких інфраструктур в Україні на період до 2026 року, схваленої розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14.04.2021 № 322-р. [13]. Оскільки не реалізація повною мірою науковцями через недостатнє фінансування свого наукового потенціалу в Україні призводить до відпливу науковців за кордон та до суттєвого зниження конкурентоспроможності наукових досліджень і науково-технічних (експериментальних) розробок, що в підсумку негативно впливає на використання наукового потенціалу підприємствами та уповільнює розвиток національної економіки й погіршує якість життя її громадян, робить неможливою розбудову суспільства, що базується на знаннях.

На жаль, у цьому напрямку, поки що нічого не відбувається, навіть не виконуються законодавчі приписи, передбачені ст. 36 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність». І щоб подолати вказані проблеми необхідним є встановлення дієвих механізмів у системі оплати праці, які мають забезпечувати соціальну й економічну справедливість у трудових правовідносинах. Тобто справедливі й сприятливі умови праці та справедливу й задовільну винагороду за неї, а також гідне існування наукових працівників та членів їх сім'ї. Зокрема, справедливість як ключова умова гідного ставлення до працівника передбачає: а) справедливі і сприятливі умови праці; б) справедливу і задовільну винагороду за неї; в) гідне існування працівника та членів його сім'ї; г) можливість об'єднання з метою захисту своїх соціально-економічних інтересів» [14].

Також нинішнім Урядом прийнято постанову від 27.12.2023 № 1381 [15], якою до 31 грудня 2024 року зупинено дію постанови Кабінету Міністрів України від 10.07.2019 № 822 «Про оплату праці педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників закладів і установ освіти і науки», зокрема постановою призупиняється норма про те, що з 1 січня 2023 року мінімальний розмір посадового окладу (ставки заробітної плати) педагогічного працівника становить 4 розміри прожиткового мінімуму для працездатних осіб (слід зазначити, що постановою від 10.07.2019 № 822 було передбачено підняти зарплати педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників з 1 січня 2020 року з поступовим підвищенням у наступні роки). У 2024 році посадові оклади (ставки заробітної плати) педагогічним, науково-педагогічним та науковим працівникам визначають за тарифними розрядами на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери, затверджених постановою КМУ від 30.08.2002 № 1298 та наказом МОН України від 26.09.2005 № 557. Разом із низькою оплатою праці працівники наукових установ не мають також практично ніяких пільг і 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.

Зважаючи на реальний стан економіки держави та необхідність урахувувати сучасні реалії, все ж вважається неприпустимим вирішення питань економії бюджетних коштів за рахунок звуження соціально-економічних гарантій. Переконані пріоритетне фінансове та матеріально-технічне забезпечення науки, у тому числі гідної оплати праці наукових працівників, зосередження зусиль влади на розв'язанні проблем у царині науки стане запорукою прискорення інтеграції України в

європейський освітній простір та основою забезпечення сталого розвитку й конкурентоспроможності держави.

Висновки. З урахуванням вищезазначеного, пріоритетними напрямками наукової політики повинно бути вироблення, прийняття та реалізація рішень, спрямованих на збереження і розвиток кадрового потенціалу науки, забезпечення його життєдіяльності, встановлення порядку і процедур, що визначають найбільш ефективно використання людських ресурсів. Оскільки політика низької заробітної плати, зокрема в науковій сфері веде до пошуку працівниками роботи в інших видах економічної діяльності з вищим рівнем оплати праці та міграції за кордон. Отже, якщо й надалі не будуть прийняті відповідні заходи, то продовжиться трудова міграція працівників з України, і передусім – «витік мізків», від'їзд висококваліфікованих фахівців, які створюватимуть і впроваджуватимуть інновації, але вже не для української економіки, а для забезпечення конкурентоспроможних ринків інших країн. Водночас висококваліфіковані людські ресурси в науці є ключовою умовою розвитку наукових знань, технологічного прогресу в Україні, підвищення якості життя, забезпечення добробуту громадян.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Попович О.С., Костриця О.П. Прогнозні оцінки еволюції вікової структури і чисельності дослідників в Україні в найближче десятиріччя. *Наука та наукознавство*. 2017. № 1. С. 48–59.
2. Конституція України від 28.06.1996 № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.
3. Процевський О.І. Методологічні засади трудового права: монографія. Харків: ХНАДУ, 2014. С. 67.
4. Про оплату праці: Закон України від 24.03.1995 № 108/95-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1995. № 17. Ст. 121.
5. Рішення Конституційного Суду України у справі за конституційним зверненням громадянина Дзьоби Юрія Володимировича щодо офіційного тлумачення положення частини другої статті 233 Кодексу законів про працю України від 15.10.2013 № 9-рп/2013. *Офіційний вісник України*. 2013. № 84. Ст. 3118.
6. Загальна декларація прав людини : прийнята резолюцією 217 А (III) ГА ООН від 10.12.1948. URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/995_015.
7. Рекомендація про статус науково-дослідних працівників: прийнята Генеральною конференцією ООН з питань освіти, науки і культури від 20.11.1979. URL: <http://docs.cntd.ru/document/902084640>.
8. Марченко Ю.І. Оптимізація оплати праці в умовах євроінтеграційних змін трудового законодавства: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05; Нац. юрид. ун-т ім. Ярослава Мудрого. Харків: б. в., 2020. 20 с.
9. Правове забезпечення Національної інноваційної системи у сучасних умовах: монографія / [С.В. Глібка, О.В. Розгон, Ю.В. Георгієвський та ін.]; за ред. С.В. Глібка, О.В. Розгон. Харків: НДІ прав. забезп. інновац. розвитку НАПрН України, 2020. 360 с.
10. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 № 848-VIII. *Відомості Верховної Ради України*. 2016. № 3. Ст. 25.
11. Монастирська Г.В. Система оплати праці в НАН України: стратегія і особливості реформування. *Вісник Національної академії наук України*. 2019. № 10. С. 51–62.
12. Вапнярчук Н.М. Забезпечення гідних умов та оплати праці для науковців – шлях до відродження престижу науки. *Право та інновації*. 2023. № 4 (44). С. 34–39.
13. Концепція Державної цільової програми розвитку дослідницьких інфраструктур в Україні на період до 2026 року: схвал. розпорядженням Каб. Міністрів України від 14.04.2021 № 322-р. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-2021-p#Text>.
14. Марченко Ю.І. Справедливість – провідний принцип інституту оплати праці. *Соціальне право*. 2020. № 1. С. 137–142.
15. Про зупинення дії постанови Кабінету Міністрів України від 27.12.2023 № 1381: постанова Каб. Міністрів України від 20.12.2022 № 1411. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1411-2022-%D0%BF#Text>.