

# ОСВІТА, ДОСЛІДНИЦЬКІ ІНФРАСТРУКТУРИ ТА ІНДУСТРІЯ 4.0: ТОЧКИ ПЕРЕТИНУ

*Ванячук Наталія Миколаївна*

*кандидат юридичних наук, старший науковий співробітник,  
старший науковий співробітник Науково-дослідного інституту правового  
забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України  
ORCID 0000-0003-2764-3826*

## ГІДНА ОПЛАТА ПРАЦІ ВЧЕНОГО – ЗАПОРУКА ЗБЕРЕЖЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАУКИ

Наукова робота присвячена дослідженню питань щодо оплати праці науковців. Автор зазначив, що і сьогодні оплата праці працівників бюджетної сфери, зокрема наукових працівників не відповідає критеріям гідної оцінки рівня їх освіти й досвіду. Зроблено висновок, що гідна оплата праці сприятиме не тільки стабільності трудових відносин у сфері науки, а й дозволить підвищити рівень та ефективність науково-дослідних розробок, надасть змогу припинити інтенсивну плинність високоінтелектуальних наукових кадрів за межі країни.

**Ключові слова:** оплата праці, трудові відносини, пенсійне забезпечення, наука, науковий працівник.

*Vapnyarchuk Nataliya*

*Candidate of Law, Senior Researcher,*

*Senior Researcher at the Research Institute of Legal Support of Innovative  
Development of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*

## DECENT PAYMENT FOR THE WORK OF SCIENTISTS IS THE KEY TO PRESERVING THE STAFF POTENTIAL OF SCIENCE

The scientific work is devoted to the study of issues related to the remuneration of scientists. The author noted that even today, the remuneration of employees of the budget sector, in particular scientific workers, does not meet the criteria for a decent assessment of the level of their education and experience. It was concluded that a decent salary will contribute not only to the stability of

labor relations in the field of science, but will also allow to increase the level and efficiency of scientific research developments, will make it possible to stop the intensive turnover of highly intelligent scientific personnel outside the country.

**Key words:** salary, labor relations, pension provision, science, scientific worker.

Незважаючи на тривале реформування в Україні оплати праці працівників бюджетної сфери, все ж і донині ситуація з оплатою праці осіб, працюючих в організаціях охорони здоров'я, освіти, науки, культури, мистецтва тощо залишається критичною. Головними недоліками оплати праці в бюджетних галузях є низькі ставки й оклади працівників цієї сфери, незначна міжпосадова диференціація їх заробітної плати, неадекватне оцінювання праці провідних спеціалістів, існування 2-х паралельних систем оплати праці. Існуюча зараз соціально-економічна ситуація ускладнюється не виплатою й затримкою виплати зарплати цим працівникам. Простежується також тенденція різкого відставання рівня оплати праці осіб бюджетних галузей від рівня заробітної плати працівників позабюджетного сектору економіки, що негативно впливає на престиж професії медика, педагога, соціального, культурно-освітнього працівника та ін. Усе це призводить до відтоку кадрів в інші сфери економічної діяльності (причому за наявності відповідної освіти), а також до їх старіння [1, с. 171].

На жаль приходиться констатувати, що і сьогодні рівень оплати праці фахівців вищої кваліфікаційної категорії в бюджетній сфері, зокрема наукових працівників, не відповідає критеріям гідної оцінки рівня їх освіти й досвіду. Як зазначає Г. В. Монастирська, 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 [2, с. 57]. І як наслідок, науковці змушені виїздити за кордон або взагалі полишати науку і переходити в інші сфери економіки. І якщо спочатку з України масово від'їжджали вчені найвищої кваліфікації, то нині їде перспективна молодь.

Значну роль у розв'язанні відповідних питань відіграє встановлення дієвих механізмів у системі оплати праці, які мають забезпечувати соціальну й економічну справедливість у трудових правовідносинах. Тобто справедливі і сприятливі умови праці та справедливу й задовільну винагороду за неї, а також гідне існування працівника та членів його сім'ї. Тому сьогодні пріоритетними напрями 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 ефективне використання людських ресурсів. Концепція гідної праці, одним із основних складників якої є гідна оплата праці, повинна стати основою соціально-економічної політики України, її одним із основних напрямів.

Водночас престиж наукових професій істотно впав не тільки через низький рівень оплати праці, працівники наукових 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. Так, відповідно до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» умовами для призначення пенсії є: досягнення певного віку, наявність наукового (для чоловіків – 20 років, для жінок – 15 років) та страхового стажу (для чоловіків – 35 (до 2011 року – 25), для жінок 30 (до 2011 року – 20). Пенсії науковим (науково-педагогічним) працівникам призначаються

в розмірі 60% (до 2011 року – 80%) суми заробітної плати такого працівника, на яку відповідно до законодавства нараховується збір на обов'язкове державне пенсійне страхування. Вважаємо такі зміни необґрунтованими. У 2023 році після березневої індексації так і залишилися без підвищення виплат пенсії науковців. Хоча законодавчо встановлено, що держава встановлює для наукових (науково-педагогічних) працівників, які мають необхідний стаж наукової роботи, пенсії на рівні, що забезпечує престижність наукової праці та стимулює систематичне оновлення наукових кадрів.

Хоча становище країни сьогодні досить важке у зв'язку з війною, але й у такий нелегкий час має бути створена правильна система керування країною, де особливу увагу слід приділити також науковій сфері, забезпечивши гідну оплату праці для вчених, пенсії на рівні, що забезпечує престижність наукової праці. Зокрема, 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. Тому одним із пріоритетних напрямків державної політики є розвиток науки як визначального джерела економічного зростання, що неможливо без створення належного правового забезпечення трудових прав і гарантій наукових працівників, створення належних умов праці, гідної її оплати, а також гідної пенсії на рівні, що забезпечує престижність наукової праці, що, у свою чергу, сприятиме не тільки стабільності трудових відносин у сфері науки, а й дозволить підвищити рівень та ефективність науково-дослідних розробок, надасть змогу припинити інтенсивну плінність високоінтелектуальних наукових кадрів за межі країни.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Тонконог Т. Ю. Особливості системи оплати праці працівників бюджетної сфери та напрямки її удосконалення. *Право і безпека*. 2010. № 2 (34). С. 170–175.

2. Монастирська Г. В. Система оплати праці в НАН України: стратегія і особливості реформування. *Вісник НАН України*. 2019. № 10. С. 51–62.

## REFERENCES

1. Tonkonoh T. Yu. Osoblyvosti systemy oplaty pratsi pratsivnykiv biudzhetnoi sfery ta napriamky yii udoskonalennia. *Pravo i bezpeka*. 2010. № 2 (34). S. 170–175.

2. Monastyrska H. V. Systema oplaty pratsi v NAN Ukrainy: stratehiia i osoblyvosti reformuvannia. *Visnyk NAN Ukrainy*. 2019. № 10. С. 51–62.