

В. Локтєв, академік НАН України, академік-секретар Відділення фізики і астрономії НАН України ¹:

«...Спробую викласти своє бачення лише одного, але актуального аспекту наукової діяльності – оплати праці вчених і фінансування наукових (читай: фундаментальних) досліджень, що є близьким мені та моїм колегам.

Зарплата і стимули. Світовий досвід свідчить, що в нетоталітарних, демократичних режимах “яйцеголові” працюють ефективно та креативно, якщо заробітна платня відносить їх (або дозволяє їм відносити себе) до середнього класу, а це означає, що вона приблизно у два–чотири рази більша за середню в країні ². Тут слушно навести досвід Росії, де нещодавно згадали про таке характерне співвідношення і (не без спротиву і скрипу з боку керівництва Російської академії) у 2008–2010 рр. дещо реформували систему оплати наукової праці, включивши до неї якісні показники, що, як вважається і визнається у пресі, успішно завершилось лише завдяки 20 % скороченню штату. Це дозволило довести середню зарплату залежно від місця роботи (знову в еквіваленті) до 8000–10000 грн/міс. (нагадаю, що в НАН України на початок 2013 р. вона трохи більше за 3000 грн/міс.). Правда, як це зазвичай за необхідності робиться й у нас, у більшості інститутів скорочувалися незайняті ставки штатного розкладу і/або вікові кадри, які по суті вже припинили плідну роботу чи давно перебувають за кордоном, лише формально числяться і в **alma mater**. Необхідно зазначити, що до цих зрушень зарплата в РАН дійсно була надзвичайно низькою (нижчою за дійсну в НАН України), тому там і була вимушено зроблена благородна справа, але все ж «по живому», за свідченнями самих науковців, з якими вдалося спілкуватися, різати майже не прийшлося. При цьому навіть після проведеного збільшення заплата російських учених все ще менша, ніж у країнах із сумірним ВВП. Нам же тепер і до Росії треба тягнутися і тягнутися, бо наявний коефіцієнт 1 : 3 «на користь Росії» символічним назвати не можна.

Висновок очевидний (а точніше, тривіальний): якщо такого градієнтного співвідношення зарплат у країні не встановити, то майже всі перспективні молоді кадри, як і тепер, спокійно відбудуватимуть у зовнішню (праця за фахом

¹ Продовження. Початок див.: Шляхи розвитку української науки. – 2013. – № 6 (96). – С. 52–56.

² Між іншим, мені вже приходилося наводити докази, що саме так було і у тоталітарному Радянському Союзі, де в 1960–1980 рр. місячний дохід професора університету або доктора наук в академічній установі (приблизно 450–500 радянських рублів) був утричі більший за середній по країні (десь на рівні 140–160 р.), причому останній був характерним і для інженерів, і техніків, тобто осіб переважно з вищою освітою. Не секрет також, що радянська наука, попри її мілітаристичне спрямування та пригнічення гуманітарних напрямів, у цілому була конкурентоздатною, а її природничі і науково-технічні розділи сягали світового рівня, подеколи займаючи повноправні лідерські позиції.

за кордоном, враховуючи Росію) або внутрішню (вибуття з професії) еміграцію, що для наукової сфери країни фактично є однаково негативним. Перша форма вибуття є трохи кращою через хоча і вкрай малу, але все ж таки ймовірність повернення до вітчизни та відновлення роботи в науці або освіті без втрати кваліфікації. На жаль, ця досить проста думка ще не закріпилася у головах тих, від кого залежить вирішення болючої проблеми однонаправленого, необоротного «відтоку освічених мозків» з України, без чого жодна реформа не матиме в перспективі шансів на успіх. При цьому аніскільки не маю на увазі боротьбу з відтоком молоді через будь-які заборони, бо це сумне явище, насправді, є показником якості та успіху нашої все ще непоганої підготовки кадрів, які мають їхати за досвідом, новими знаннями і, врешті-решт, грошима. Але необхідно робити все можливе, щоб вони повертались, приносячи нові світові наукові тенденції, нові вміння і започатковуючи нові, корисні для рідної держави справи.

Має бути абсолютно зрозумілим й таке: якщо підняти зарплату негайно, то ефективність праці вчених – і молодих, і зрілих – навряд чи суттєво збільшиться і сягне, скажімо, європейського рівня. Проте, відповідне підвищення конче необхідне, бо якби воно сталося, то задовольнило б довготермінові очікування наукової спільноти, а головне – забезпечило б повільне омолодження кадрів (швидко його здійснити взагалі неможливо!), а також і результативність наукової діяльності у цілому. Оскільки українські, наповнені знаннями, голови – це наш головний рукотворний ресурс, їхнє залучення до наукової праці мало б стати стратегічним завданням на найближчий період. Щоб уже старші школярі та абітурієнти поточних і наступних років мали стимул – упевненість, що наукова робота скоро здобуде колишній престиж, а професійне забезпечення та побут науковця не будуть викликати у нього бажання змінити країну перебування чи фах. Знову наведу приклад Росії, де цю проблему усвідомило не лише керівництво РАН, а й лідери держави, які поставили за мету довести у 2013–2018 рр. (тобто упродовж п'яти наступних років) заробітну платню співробітників РАН до 200–250 % від середньої по відповідному регіону (що, безумовно, можна тільки вітати), але через безпосереднє застосування вельми жорстких методів – упровадження контрактної системи для переважної маси наукових кадрів, а також додаткового скорочення штатів, шляхом звільнення окремих працівників, робота яких є неефективною, навіть до закриття цілих інститутів, оскільки наявні резерви для пом'якшення трансформації були вичерпані під час попередніх «реформ». Запропоновані заходи стосуватимуться вже реальних, а не «віртуальних» осіб чи колективів. Наприклад, підлягають звільненню ті, хто не виконав умови контракту або

державних завдань, не вписався у нові, уже прийняті в Росії правила цифрового підрахунку результативності наукової діяльності, хто має незадовільні персональні кількісні «параметри». Звичайно, профспілки заперечують, люди знервовані, хвилюються, а боротьба за виживання, яка є нормою на Заході і до якої ми незвичні, не стимулює творчу роботу.

Якщо щось схоже пропонуватиметься і в нас, то виникне дуже складне і, зрозуміло, неоднозначне завдання розробки або удосконалення переліку і «статистичної ваги» показників ефективності наукової праці, які б настроювали науковців на дійсно якісну роботу на міжнародному рівні.

Відповідна схема, якщо до неї дозріє українська наукова спільнота, мала б бути запропонована лише нею, а не Кабінетом Міністрів або МОН України. Навпаки, було б дуже гарно, коли б останні виступали як гаранті реформ. При цьому зусилля реформаторів треба поєднати з профспілкою, а також вести роз'яснювальну роботу в інститутах, доводячи необхідність певних перебудов, скорочень і сприятливих перспектив для науки на майбутнє.

Є й справді об'єктивні труднощі: дуже важко звільняти заслужених працівників, бо навіть наукова пенсія не є великою через загальний низький рівень заробітної платні у науково-освітній сфері сучасної України. До того ж, хто добровільно відмовиться від двох одночасних і абсолютно легальних джерел отримання грошей – пенсії та зарплати, якими вони б не були? Я особисто не бачу простого виходу з такого становища без певних законодавчих актів, які б прямо стосувалися наукової роботи осіб пенсійного віку, що на Заході давно врегульовано. Може, необхідні й інші заходи – чи значна вихідна одноразова виплата, чи дозвіл займатися дослідженнями без зарплатної винагороди, можливість керувати аспірантами. Гадаю, існують невідомі мені ефективні заходи, але проблема (у тому числі, психологічна), безумовно, є і з нею не можна не рахуватися» (*Локтєв В. Роздуми про реформи в науці // Наука України у світовому інформаційному просторі. – 2013. – № 7. – С. 34–36*).