

А.С. Мищенко,
a_mis@mail.ru

СОЦИОЛОГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ УСЛОВИЙ ТРУДА УЧЁНЫХ В ИНСТИТУТАХ РАН

Аннотация: В статье обобщаются результаты проведённых автором исследований, посвящённых изучению различных аспектов деятельности учёных в институтах РАН, в ходе которых анализировались и условия труда сотрудников институтов. Раскрывается методологический подход к изучению условий труда учёных и даётся определение понятия «условия труда» применительно к научной деятельности. Рассматриваются различные сферы деятельности учёных, к которым можно применить оценку условий научного труда: организация работы научных коллективов; снабжение научных коллективов оборудованием и материалами; международные научные связи; взаимодействие научных коллективов с другими научными учреждениями и учебными заведениями; оценка результатов научной деятельности; система повышения квалификации учёных и карьерный рост; оплата труда; жилищные условия. Делаются выводы о тенденциях в изменениях условий труда учёных в институтах РАН в 2004–2008 гг.; даются рекомендации, направленные на улучшение условий труда российских учёных.

Ключевые слова: условия труда учёных; нормы, законы правила научной деятельности; эффективность научной деятельности; организация работы научных коллективов; снабжение научных коллективов; международные научные связи; повышение квалификации научных работников; карьерный рост учёных; оплата труда учёных; жилищные условия учёных; мотивация работы учёных; научный коллективизм; право собственности на результаты исследований.

Ухудшение положения российских учёных с начала 1990-х годов неоднократно отмечалось различными исследователями. Подвергались анализу: ухудшение материального положения учёных¹,

¹ Мирская Е.З. Российские академические учёные в зеркале социологии науки // Отечественные записки. 2002. № 7; Юревич А.В. Социологическое исследование материального положения российских ученых // Законодательство о науке. М.: Норма, 2004. С. 255–280.

проблемы старения научных кадров², эмиграция российских учёных за рубеж³.

По нашему мнению, проблема ухудшения положения российских учёных носит комплексный характер и определяется целым рядом как общесоциальных, так и частных, характерных именно для этой сферы жизни общества, факторов. Однако комплексность не исключает возможности выделения и анализа какого-то одного аспекта — например, рассмотрения условий труда учёных.

Само понятие условий труда для научных сотрудников имеет несколько иной характер, чем это принято описывать в экономике и социологии труда, где под условиями труда часто понимается совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

Под *условиями труда учёных* нами понимаются нормы, законы, правила, установленные или складывающиеся стихийно и определяющие как эффективность научной деятельности, так и социальное самочувствие научных сотрудников в различных сферах их деятельности.

Среди сфер деятельности, в которых возможна оценка условий труда учёных можно выделить следующие:

- организация работы научных коллективов;
- снабжение научных коллективов оборудованием и материалами;
- международные научные связи;
- взаимодействие научных коллективов с другими научными учреждениями и учебными заведениями;
- оценка результатов научной деятельности;
- система повышения квалификации учёных и карьерный рост;
- оплата труда;
- жилищные условия;

² Козлов В.В. Сохранить молодых ученых своими силами Академия не может // <http://www.polit.ru/science/2007/04/11/kozlovran.html>; Институт проблем развития науки: Сокращение числа молодых учёных погубит российскую науку // <http://www.siora.ru/ru/node/10162>; Аллаhverдян А.Г., Агамова Н.С. Российская наука 90-х: радикальный спад численности кадров и роль дефолта в её стабилизации. Проблемы деятельности учёного и научных коллективов. Вып. XXII. СПб., 2006. С. 70–75.

³ Кугель С.А. Эмиграция учёных // Проблемы деятельности учёного и научных коллективов. Вып. XIX. СПб., 2003. С. 115–119; Аллаhverдян А.Г., Аллаhverдян В.А. Эмиграционные намерения российских учёных и студентов // Наукосведение и новые тенденции в развитии российской науки. М., 2005. С. 266–278; Зайончковская Ж.А. Трудовая эмиграция российских ученых // <http://www.migrocenter.ru/science/science06.php>

Кроме того, одним из индикаторов, характеризующих условия труда, является общая удовлетворённость работой в данном научном учреждении.

Целью данной статьи является попытка комплексного анализа условий труда учёных, работающих в институтах РАН, используя материалы эмпирических исследований, проведённых сектором Социологии науки и инноваций Социологического института РАН в 2004–2008 гг.

В ходе выполнения первого исследования в 2004 г. были собраны материалы экспертного опроса в 12-ти институтах РАН Санкт-Петербурга различного научного профиля. В качестве экспертов выступали руководители лабораторий, групп и секторов научно-исследовательских институтов СПб НЦ РАН, а также директора институтов и их заместители. Всего было опрошено 24 эксперта. Опрос проводился в институтах: физического, химического, биологического, общественного и гуманитарного профиля. Использовалась техника глубинного интервью. Вопросник носил полуформализованный характер и включал вопросы, касающиеся оценки респондентами различных аспектов жизнедеятельности институтов РАН и прогнозирования перспектив их развития.

В ходе второго исследования, осуществлённого в 2005 г., было опрошено 14 респондентов в двух институтах РАН, где были проведены глубинные интервью с различными категориями сотрудников — от директоров, до исполнителей научных тем.

В 2007–2008 гг. было проведено исследование различных аспектов научной деятельности в четырёх институтах РАН физического профиля. Было опрошено в общей сложности около 44 сотрудников — от директоров и их заместителей до непосредственных исполнителей тем.

В этих опросах, так или иначе, затрагивались условия труда сотрудников институтов. Вопросы о том, удовлетворяет ли учёных организация их труда, задавались в двух основных формах — в форме вопроса о том, что не удовлетворяет в организации труда, и в форме сравнения организации научного труда в России и за рубежом.

Снабжение научных коллективов оборудованием и материалами

В основном неудовлетворённость сотрудников РАН вызвана плохим обеспечением научным оборудованием и материалами, что связано, прежде всего, с недостаточным финансированием их при-

обретения, в том числе и по грантам. Не раз высказывались мнения, что рост зарплаты учёных может дать повышение их научной отдачи только при условии решения вопроса о достаточном финансировании приобретения оборудования и материалов для исследований. Многие респонденты отмечали также практическое отсутствие в стране (и даже исчезновение в ходе реформ) промышленного производства приборов и оборудования для научных исследований.

Ещё одной проблемой, связанной с приобретением оборудования и материалов для проведения исследований, стала чрезвычайно трудоёмкая процедура оформления документов для их получения. Оборудование и материалы требуется заказывать задолго до начала проведения исследований, и для этого выделяются соответствующие средства. Однако в ходе проведения исследований может появиться необходимость в дополнительном оборудовании и материалах, а заказать их в рамках выделенных на исследование средств практически невозможно, потому что действующие правила не позволяют выходить за рамки утверждённой сметы. Это тормозит проведение научных работ, лишая учёных возможности оперативно распорядиться средствами, выделяемыми для приобретения всего необходимого для исследований. Вообще многие из опрошенных считали, что процедура оформления заказов на оборудование и материалы, которая сейчас выполняется самими исследователями, должна быть переложена на соответствующих специалистов, которые сейчас в штате институтов просто не предусмотрены: «Я должен просто написать, что и сколько мне нужно, а все заявки пусть оформляет бухгалтерия».

Организация работы научных коллективов

На втором месте среди факторов, вызывающих неудовлетворённость условиями труда, по оценкам опрошенных, являлась явно недостаточная численность персонала, обслуживающего научные исследования: как инженерного (в т. ч. лаборантов и техников), так и вспомогательного хозяйственного персонала. Особенно остро это воспринималось респондентами в сравнении с организацией научного труда за рубежом, где учёные полностью освобождены от несвойственных им видов деятельности. Это мнение высказывалось наиболее часто теми сотрудниками, которые имеют опыт научной

работы за рубежом. Доля же таких среди опрошенных составляет не менее половины.

Сотрудникам НИИ, работавшим в зарубежных научных коллективах, задавались вопросы и о правилах и нормах, существующих в зарубежных научных учреждениях. По мнению большинства из них, для научных учреждений наиболее развитых стран характерен больший «индивидуализм» в проведении исследований, когда руководитель научного проекта набирает исполнителей-аспирантов и является обладателем всей полученной научной информации. В российской же науке, по мнению работавших в зарубежных коллективах, сохраняется «научный коллективизм», когда в решении исследовательских задач принимают участие сразу несколько учёных высокого научного статуса, работающих в одном коллективе. Проблемы же индивидуального владения научными результатами в наших условиях не возникает, так как в государственных научных учреждениях России все научные результаты принадлежат государству. По мнению респондентов, это даёт определённые преимущества таким коллективам, внутри которых существует свободный обмен идеями и коллективный поиск вариантов решения научной проблемы.

Говорилось также и о большей материальной мотивации зарубежных учёных, для многих из которых наука, по мнению части респондентов, является «просто способом зарабатывания денег». Возможно, это связано с тем, что российские учёные, оставшиеся в науке к моменту проведения исследований, руководствовались мотивацией скорее связанной непосредственно с научным интересом, поскольку в условиях недофинансирования науки те исследователи, которые имели довольно сильную материальную мотивацию, оставили научную деятельность.

Международные научные связи

Как уже упоминалось, более половины опрошенных учёных длительное время работали в зарубежных научных коллективах. Положительно саму возможность поработать за рубежом оценили большинство опрошенных. Нередко этот факт отмечался как единственно положительное изменение, которое произошло в российской науке после 1992 года. Значительное количество исследовательских коллективов в институтах, в которых проводились исследования, интегрированы

в международные исследовательские проекты. В некоторых случаях произошло своеобразное «международное разделение научного труда», когда российские учёные занимаются разработкой теории, а для проведения экспериментов, подтверждающих теоретические положения, выезжают в зарубежные научные центры, располагающие современным оборудованием. Многие из опрошенных считали, что в этом случае они «выступают на равных» с зарубежными учёными. Укреплению международных связей служит и тот факт, что в некоторых зарубежных научных центрах значительную часть сотрудников составляют наши бывшие соотечественники: «Там часто половина сотрудников лабораторий из нашего института».

Взаимодействие научных коллективов с другими научными учреждениями и учебными заведениями

Большинство опрошенных сотрудников НИИ и представители их руководства говорили о том, что связи с российскими научными учреждениями, занимающимися исследованиями в общей для них области, в целом сохранились. Хотя часть респондентов отмечала, что, по сравнению с советским периодом, эти связи значительно ослабли. Объяснялось это тем, что раньше были «большие государственные научные проекты, к которым привлекалось несколько научных учреждений».

Большинство опрошенных отмечали значительное ослабление связей и с лабораториями высших учебных заведений. Респонденты связывали это с тем, что резко сократилось финансирование вузовской науки, которое привело к отсутствию в ВУЗах современного научного оборудования. Это сказалось на качестве проводимых в ВУЗах исследований и уровне научной квалификации вузовских учёных. Наиболее частой формой сотрудничества академических НИИ и ВУЗов являлось привлечение студентов и аспирантов ВУЗов в качестве участников различных научных проектов, что являлось одной из форм подготовки научных кадров для этих институтов. Распространение практики работы в НИИ аспирантов, обучающихся в ВУЗах, связано с тем, что часто в лабораториях ВУЗов нет необходимого оборудования. Работа же аспирантов в лабораториях научно-исследовательских институтов позволяла им повысить уровень своих диссертационных исследований.

Оценка результатов научной деятельности

Одним из «больных» вопросов в ходе реформирования Российской академии наук является переход к новой системе оценки результативности учёных — системе показателей результативности научной деятельности (ПРНД). Большинство опрошенных представителей физических институтов и ученых естественнонаучного профиля высказывалось против этой оценки. Это обусловлено, в первую очередь, тем, что количество публикуемых статей может быть не связано прямо с научным результатом. В качестве примеров приводилась деятельность физиков-экспериментаторов, где публикациям предшествует длительный период проведения и подготовки экспериментов. В этом смысле многие опрошенные отмечали, что лучше бы было учитывать в стимулирующих надбавках, кроме количества статей, импакт-факторы журналов и индексы цитирования публикаций, которые более точно отражают действительные научные достижения. Опрошенными говорилось также, что в некоторых институтах и научных подразделениях сложились собственные системы оценки вклада сотрудников в разработку той или иной научной темы, которые их вполне удовлетворяли.

Система повышения квалификации учёных и карьерный рост

Деятельность исследовательских институтов РАН осложняется обострением проблемы подготовки и повышения квалификации научных кадров. Эта проблема возникла, прежде всего, с уменьшением, а в некоторых институтах — с практическим отсутствием конкурса в аспирантуру. По высказываниям руководства институтов и ведущих научных сотрудников, «молодёжь не хочет идти в науку» вследствие целого ряда факторов, прежде всего, — отсутствия конкурентной в рыночных условиях оплаты труда молодых учёных. Многими аспирантами обучение в аспирантуре и получение учёной степени рассматривается как «трамплин» для перехода в коммерческие организации, либо для получения приглашения в зарубежные исследовательские центры. Наиболее часто это происходит в институтах биологического профиля, в которых, по высказыванию руководителей научных коллективов, аспиранты второго года обучения «уезжают на стажировку за рубеж и не возвращаются». Результатом такого положения дел становится дефицит

в институтах сотрудников в возрасте 30–50 лет. В большинстве из обследованных институтов есть молодые учёные (аспиранты) и научные сотрудники старшего поколения (часто пенсионного возраста), а в средних возрастных когортах сотрудников практически нет.

Молодые сотрудники институтов часто говорили и о плохих перспективах карьерного роста: «Все ведущие должности занимают “старрики”, а мы всё ходим в младших научных сотрудниках». Это также является результатом, как существующей низкой оплаты труда учёных, так и недостаточного пенсионного обеспечения, что вынуждает учёных пенсионного возраста всеми способами оставаться на занятых ими должностях, поскольку уход на пенсию грозит резким снижением их жизненного уровня.

В связи с расширением международных связей появилась и проблема нострификации учёных степеней, полученных за рубежом. Приводились примеры того, как полученная за рубежом докторская степень, соответствующая докторской степени в России (не РНД), приравнивалась к кандидатской, что приводило к невозможности для специалиста, получившему опыт научной работы за рубежом, вернуться в институт и вынуждало его продолжить работу вне России. Трудности нострификации также нередко приводили к тому, что учёные, получившие степень РНД, не могли занять должности, соответствующие их квалификации, в российских научных учреждениях.

Оплата труда

До сих пор оплата труда российских учёных является наиболее негативным фактором, определяющим условия их труда. Результаты исследования в 2008 году показали, что даже после повышения оплаты труда учёных, значительная их часть продолжала оценивать уровень оплаты труда как неудовлетворительный. Причем к этой категории относилось подавляющее большинство молодых учёных. Это объясняется тем, что в результате повышения оплаты труда выиграли представители старшего поколения, занимающие соответствующие статусные места. Базовый же оклад младшего научного сотрудника с учёной степенью составляет немногим больше десяти тысяч рублей (данные на сентябрь 2008 г.). Заработная плата российских учёных на сегодняшний день складывается из нескольких частей: базовый оклад, надбавки за результаты научной деятельности (ПРНД), стипендии по научным

грантам, оплата работ по договорам с коммерческими организациями или государственными учреждениями. Все эти виды оплаты труда, так или иначе, проходят через бухгалтерии институтов. Поэтому нами задавался вопрос о том, имеют ли учёные доходы, которые не фиксируются в бухгалтерии института, и какую часть от общего дохода учёных они составляют. В результате ответов на эти вопросы выяснилось, что у большинства молодых учёных доходы, полученные вне институтов, составляют не менее половины от их совокупного дохода, а у части из них — больше, чем все выплаты в институте. Это говорит о том, что молодые учёные вынуждены зарабатывать на «стороне», что, с одной стороны, не может не сказываться на продуктивности их труда в институтах, а, с другой стороны, подталкивает их к кардинальному решению своих финансовых проблем — поиску места работы в коммерческих фирмах или в зарубежных научных организациях.

Часто для сохранения преемственности научных кадров руководители научных коллективов искусственно «завышают» зарплату молодым учёным: «Мы всей лабораторией поднимаем оплату нашему единственному молодому сотруднику... записываем на него часть работ, выполненных лабораторией. Он должен продолжить начатые нами исследования... Мы-то все уже пенсионного возраста, и с нами может уйти всё, что мы наработали».

Отметим, что, как правило, проведённое повышение заработной платы не коснулось инженерных кадров и научного вспомогательного персонала, что способствует усилению отмеченных выше негативных тенденций в структуре кадров. Таким образом, трудно говорить о том, что на сегодняшний день достигнута адекватная оплата труда учёных и других сотрудников институтов РАН решена.

Жилищные условия учёных

«Жилищный вопрос» на сегодня является главной проблемой для молодых учёных. Учёные старшего поколения обеспечивались государственными квартирами или вступали в ЖСК, и на сегодня в целом удовлетворены своими жилищными условиями. После начала экономических реформ государство ушло из сферы распределения жилья, заменив его рыночными механизмами. Рост стоимости жилья, наряду с низким уровнем оплаты труда учёных, к концу 2000-х годов привёл к практической невозможности для молодых учёных решить свои

жилищные проблемы самостоятельно. Характерно, что ещё в начале 1990-х, по воспоминаниям опрошенных, учёный, получивший стипендию по гранту от международных фондов, вполне мог улучшить свои жилищные условия. Это объяснялось тем, что стипендии по международным грантам начислялась в валюте, и при высоком курсе зарубежной валюты и относительно низких ценах на жильё полученной суммы вполне хватало на покупку или обмен жилья.

И опрошенными научными сотрудниками, и руководством институтов предлагались различные варианты решения жилищной проблемы молодых учёных. Один из вариантов — государственное кредитование молодых учёных для получения жилья. Однако имеющийся у некоторых институтов опыт показал, что молодые учёные, получившие такие кредиты, уходили из института, поскольку не могли выплачивать даже беспроцентные ссуды. Так или иначе, этот вопрос на сегодня не решён, и варианты его решения в рамках существующей системы не просматриваются. В результате отсутствие достойного жилья является одним из главных факторов, приводящих к потере российской академической наукой наиболее перспективных молодых кадров.

Удовлетворенность трудом в данном научном учреждении

Несмотря на перечисленные проблемы, связанные с условиями труда, большинство опрошенных учёных в целом удовлетворены содержанием своего труда и возможностью реализации своих научных интересов. Это отчасти «перевешивает» неудовлетворённость уровнем оплаты труда, его организацией и обеспечением и является основной причиной того, что они всё-таки продолжают работать в институтах РАН. Здесь необходимо упомянуть о том, что те учёные, которые были абсолютно не удовлетворены своим положением в институтах РАН, скорее всего, покинули их стены ранее и не попали в выборку наших исследований.

Основные выводы

Анализ результатов проведённых исследований позволяет сделать несколько основных выводов об изменениях в условиях труда учёных Российской академии наук.

Во-первых, несмотря на предпринимаемые государством меры по реформированию РАН и улучшению положения её сотрудников, достичь кардинального улучшения условия их труда не удалось. Современный мировой экономический кризис может привести к еще большему ухудшению этих условий.

Во-вторых, условия труда в различных сферах деятельности учёных институтов РАН менялись не одинаково. Наряду с негативными процессами, были и позитивные изменения. К позитивным изменениям в условиях труда учёных можно отнести, прежде всего, то, что российская наука «открылась миру», стала частью мировой науки, что позволило развивать и укреплять международные научные связи. Это также повысило устойчивость и «выживаемость» отечественной науки, так как работа за рубежом и обмен опытом с зарубежными коллегами во многом компенсирует ухудшение условий труда учёных в других сферах их деятельности.

В-третьих, улучшение условий труда, с точки зрения его организации, не требует больших материальных затрат, а, скорее, нуждается в административных реформах, которые могут освободить учёных от несвойственных им функций, что повысит их отдачу и создаст психологический комфорт.

В-четвёртых, без кардинального увеличения расходов на современное оборудование и материалы научная результативность институтов РАН расти не будет.

В-пятых, нуждается в дальнейшем реформировании система оплаты труда учёных, как со стороны её увеличения, так и с точки зрения адекватной оценки научных достижений сотрудников РАН.

В-шестых, нуждается в пересмотре кадровая структура институтов РАН, в которой должно быть закреплено оптимальное соотношение научных сотрудников, численность инженерно-технического и вспомогательного персонала.

В-седьмых, необходимо изменить систему финансирования обеспечения исследований оборудованием и материалами, сделав её более гибкой, с возможностью корректировки затрат в случае необходимости.

Сегодня российская академическая наука продолжает существовать в «экстремальных» условиях. И хотя приток новых научных кадров за время экономических реформ не иссяк, он значительно уменьшился. А поэтому в настоящее время российская фундаментальная наука скорее держится на «энтузиазме» учёных, для которых основ-

ным мотивом их работы в системе Российской академии наук является научный интерес к выбранной ими теме исследований и надежда на то, что рано или поздно российское государство проведёт реформу науки таким образом, что их труд получит адекватную материальную оценку, и быть учёным станет престижно.