

УДК 349.2

*К. С. Риженко**здобувач кафедри правового забезпечення господарської діяльності факультету № 6**Харківського національного університету внутрішніх прав*

ДО ПРОБЛЕМИ ЗАПРОВАДЖЕННЯ В УКРАЇНІ НАЙБІЛЬШ ПОЗИТИВНОГО ЗАРУБІЖНОГО ДОСВІДУ У СФЕРІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ ПРАЦІВНИКАМИ ЗАКЛАДІВ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Постановка проблеми. Результативність та якість проведення реформи вищої освіти в Україні залежить від цілої низки умов і факторів. Серед інших важливим та корисним кроком на даному шляху є активне вивчення відповідного зарубіжного досвіду. М. Грекова, аналізуючи проблематику міжнародно-правового регулювання трудових відносин, акцентує увагу на тому, що у зв'язку з постійним розвитком і тривалим реформуванням вітчизняного трудового законодавства особливої актуальності набуло завдання розробки теоретичних аспектів імплементації міжнародних норм у національне законодавство та вироблення практичних пропозицій щодо вдосконалення трудового законодавства шляхом використання найкращого досвіду, накопиченого в процесі регулювання трудових відносин за радянських часів; досвіду, накопиченого та апробованого у трудовому праві розвинутих країн; досвіду міжнародно-правового регулювання праці як сукупності найбільш прогресивних, універсальних норм, які закріплюють міжнародні трудові стандарти [1, с. 110].

Стан дослідження. Окремі проблемні питання правового регулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти у своїх наукових працях розглядали: Б. С. Беззуб, Л. В. Голяк, О. М. Кісілевич, Г. О. Вайленко, В. В. Жернаков, М. С. Кельман, К. Ю. Мельник, О. М. Обушенко, С. М. Прилипко, Ю. С. Тихонович та багато інших. Втім, незважаючи на чималу кількість наукових розробок, у науковій літературі відчувається брак досліджень, присвячених зарубіжному досвіду у сфері правового регулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти, що є суттєвою прогалиною на теоретичному та практичному рівнях.

Саме тому метою статті є: визначити можливості запровадження в Україні найбільш позитивного зарубіжного досвіду у сфері правового регулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти

Виклад основного матеріалу. Враховуючи євроінтеграційний курс України, очевидним є те, що найбільший інтерес для нас становить європейський досвід врегулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти. Перш за все слід відмітити, що у більшості європейських дер-

жав особлива увага надається добровільності трудового договору як антиподу примусової праці. Це прояв свободи праці, який виключає економічний примус. Зокрема, це свобода вибору партнера, свобода припинення трудового договору, свобода погоджуватись чи ні на понаднормову працю тощо. Як виняток – ФРН, де допускається обмеження свободи трудового вибору в разі оголошення трудової повинності в надзвичайних умовах (війна, стихійні лиха). У законодавстві даних країн, як правило, встановлено, що форма трудового договору є довільною і залежить від волі сторін, але законодавство чи колективний договір можуть передбачити обов'язковість письмової форми для певних видів трудового договору [2, с. 81]. Права працівників за трудовим договором при цьому визначаються законодавством, іншими нормативними актами, а також обов'язковими і факультативними умовами трудового договору. Ці права становлять зміст трудового права в цілому, основу нормативної бази цієї правової галузі [2, с. 82]. Слід відмітити, що особлива роль у західноєвропейських країнах відводиться рекомендаціям з питань праці, що надаються відповідними міжнародними організаціями, зокрема такими як МОП та ООН. У розрізі досліджуваної проблематики яскравим прикладом такого документа є Рекомендації про статус викладацьких кадрів вищих навчальних закладів, прийняті Генеральною конференцією ЮНЕСКО (1997 р.). Даний документ містить низку важливих положень з приводу прав і свобод викладацьких кадрів вищих навчальних закладів. Зокрема у ньому закріплено, що доступ до професійної діяльності в сфері вищої освіти повинен ґрунтуватися виключно на відповідності академічній кваліфікації, компетентності та досвіду, а також бути рівним для всіх членів суспільства без якої б то не було дискримінації [3, с. 56]. Окрема увага у зазначених Рекомендаціях приділяється питанням праці викладачів закладів вищої освіти як: умови праці; гарантій зайнятості; оклади, робоче навантаження, допомога по соціальному страхуванню, охорона здоров'я та забезпечення безпеки; відпустки для підвищення кваліфікації та проведення наукових досліджень і щорічні відпустки; умови роботи жінок-викладачів вищих навчальних закладів; умови роботи

інвалідів-викладачів вищих навчальних закладів; умови роботи викладацьких кадрів вищих навчальних закладів, що працюють на неповній ставці та ін. [3, с. 61-69]. Так, наприклад, у Рекомендаціях з приводу гарантій зайнятості викладів закладів вищої освіти зазначається, що безстрокові контракти або їх функціональні еквіваленти (там, де такі передбачені) є однією з основних процесуальних гарантій академічної свободи і захистом від довільних рішень. Вони стимулюють також індивідуальну відповідальність і сприяють збереженню на роботі талановитих викладацьких кадрів вищих навчальних закладів. Слід забезпечувати гарантії роботи в рамках даної професії, включаючи безстрокові контракти або їх функціональні еквіваленти (там, де такі передбачені), оскільки це відповідає інтересам як вищої освіти, так і викладацьких кадрів вищих навчальних закладів. Це забезпечує викладацьким кадрам вищих навчальних закладів, які мають за результатами суворої атестації безстрокову роботу, гарантію того, що їх звільнення можливе лише за професійних мотивів і при дотриманні належних процедур. Вони можуть бути також звільнені з bona fide фінансових причин при умови, що всі фінансові документи відкриті для державної перевірки, що установа прийняла всі розумні альтернативні заходи, щоб уникнути припинення трудових відносин, а також що є правові гарантії, що виключають будь-яке упереджене ставлення при будь-якому припиненні трудових відносин. Безстрокові контракти або їх функціональні еквіваленти (там, де такі передбачені) повинні бути в максимально можливій мірі гарантовані навіть у разі реорганізації чи інших структурних змін в вищих навчальних закладах або системі вищої освіти; при цьому такі гарантії повинні надаватися після проходження розумного випробувального терміну тим, хто відповідає встановленим об'єктивними критеріями в області викладання і / або наукової та / або дослідницької діяльності згідно з вимогами відповідного академічного органу і / або в області консультативно-лекторської роботи відповідно до вимог вищого навчального закладу [3, с. 62].

Варто відмітити, що в силу того, що правове регулювання трудового договору в країнах Заходу характеризується значною диференціацією, їм притаманна велика кількість видів (типів) трудового договору, як то: трудовий договір на невизначений строк (укладається як в усній, так і в письмовій формі); трудовий договір на визначений термін (потребує письмової форми); трудовий договір на неповний робочий час (передбачає письмову форму). Укладається без обмежень за угодою сторін; трудовий договір із «запозиченими» працівниками; трудовий договір з групою працівників (груповий трудовий договір); трудовий

договір з торговими агентами (комівояжерами); трудовий договір з професійними спортсменами; трудовий договір з надомником; трудовий договір з домашніми працівниками; трудові договори з працівниками релігійних установ; трудові договори з менеджерами (службовцями – керівниками підприємств); трудовий договір за сумісництвом [2, с. 83-85]. Втім що стосується трудових договорів із працівниками освіти, в тому числі вищої, то вони, як правило, укладаються у формі безстрокового контракту. Єдині винятки – Латвія та Словаччина, в яких у науково-педагогічних працівників взагалі не має можливості укласти трудовий договір на невизначений термін. Зокрема, в Латвії законодавство обмежує тривалість контрактів з науково-педагогічними працівниками – професорами, доцентами, викладачами та асистентами – до шести років. Для того, щоб їх контракти були поновлені, перераховані вище категорії співробітників повинні пройти процедуру «виборів», в рамках якої вони повинні продемонструвати свою професійну компетентність відповідно до встановлених критеріїв. Контракти з іншими категоріями працівників (наприклад, із запрошеними професорами або працівників, що викладають певні курси) є ще коротшими, і укладаються на період до двох років або ж оплачуються погодинно. Подібна ситуація і у Словаччині, де трудові договори викладачів, як правило, укладаються на період до п'яти років. Пов'язано це з тим, що усі науково-педагогічні працівники, окрім професорів, повинні перепризначатися кожні п'ять років. При повторному призначенні враховуються різні аспекти, в тому числі освітні досягнення, академічні досягнення, навик викладання та мовні навик. Якщо працівник не проходить процедуру перепризначення, то контракт припиняється. Лише професори та доценти, які відпрацювали щонайменше дев'ять років і укладають третій договір, можуть очікувати на більш тривалий термін трудового договору [4].

Слід відміти, що обрання строків дії договору і працівниками освіти в масі європейських держав обумовлюється науковим ступенем та вченим званням працівника. Так майже у двох третинах європейських систем вищої освіти понад 90% університетських професорів мають безстрокові трудові договори. Строкові контракти, навпаки, досить часто зустрічаються серед старших науково-педагогічних працівників у Фінляндії (34%) та Польщі (30%). В цілому ж серед країн, в яких у секторі вищої освіти співіснують строкові та безстрокові трудові договори, найвища частка безстрокових договорів – 80% або більше – спостерігається у Франції, на Мальті та в Туреччині, за ними йде Швеція, де близько 70% науково-педагогічних працівників працюють за постійними контрактами. В іншому кінці списку – Німеччи-

на, Естонія, Австрія (університетський сектор), Фінляндія (університетський сектор) та Сербія, до 30% або менше науково-педагогічних працівників мають постійні контракти. Зауважимо, що перехід від строкової зайнятості до зайнятості на постійній основі може розглядатися як важливий етап у кар'єрі науково-педагогічних працівників, оскільки безстрокові (або постійні) контракти переважають на штатних та старших посадах, в той час як строкові контракти нерідко пов'язані з роботою неповний робочий день та стосуються молодших посад [4].

Окрім зарубіжного досвіду оформлення трудових відносин з працівниками закладів вищої освіти, важливим питанням, на яке слід звернути увагу, є оплата праці. Т. П. Плішка з цього приводу пише, що для ефективного переходу на євростандарти освітньої діяльності важливою є мотивація науково-педагогічних працівників, передусім їх оплата праці. Легально отримана заробітна плата повинна мотивувати викладачів до підвищення якості навчального процесу та рівня кваліфікації, запобігати корупційним явищам. Проаналізувавши ставки заробітної плати науково-педагогічних працівників в Україні у кафедральному розрізі науковець відмічає, що рівень заробітної плати в освіті хоч і зростає останнім часом, проте залишається низьким і суттєво поступається рівню оплати праці науково-педагогічних працівників у провідних країнах Заходу (наприклад професори університетів у Швейцарії – в середньому близько 90 тисяч євро в рік; Німеччини, Португалії, Нідерландів та Австрії – 66-67 тисяч євро; Італії, Фінляндії, Великобританії та Норвегії – від 40 до 55 тисяч євро; у Польщі – приблизно 30 000 євро в рік [4; 5]. Т. П. Плішка відмічає, що сучасна зарплата науково-педагогічних працівників в Україні вища за мінімальну зарплату, нараховується стаж, сплачуються податки, лікарняні, декретна відпустка та інше. Є місце легальної роботи. Слабкими сторонами сучасного рівня зарплати науково-педагогічних працівників є те, що він нижчий за реальний прожитковий мінімум, слабо мотивує до підвищення кваліфікації в Україні, провокує до виїзду за кордон. Перехід на євростандарти в освіті обумовлює перспективу переходу і на єврозарплату за умов мінімізації ризиків через економічні та політичні проблеми в Україні [5].

Правову основу оплати праці у більшості європейських систем вищої освіти формують спеціальні нормативні акти найвищого рівня, що визначають рівень оплати праці або шкалу зарплат науково-педагогічних працівників. Втім не можна не відзначити й того, що у третині європейських систем вищої освіти (Болгарія, Чеська Республіка, Данія, Естонія, Литва, Мальта, Нідерланди, Фінляндія, Швеція, Великобританія та Ісландія) заробітна плата науково-педагогіч-

них працівників чітко не визначається в нормативних документах вищого рівня, а встановлюються лише її межі, рамки, натомість вона у цих межах регламентується положеннями колективних угод. Наприклад, у Нідерландах кожен підсектор вищої освіти (тобто університети чи технічні університети) має власну колективну угоду, що укладається між профспілками та організаціями роботодавців. Подібна ситуація на Мальті та у Фінляндії, де розмір зарплат науково-педагогічних працівників визначається у колективних угодах в кожному підсекторі вищої освіти. У Великобританії національна рамкова угода визначає п'ять основних академічних розрядів, які є (необов'язковим) орієнтиром для встановлення окладів у вищих навчальних закладах [4].

Більш того, у деяких державах взагалі відсутні навіть визначені у централізованому порядку загальнонаціональні принципи або рамки оплати праці науково-педагогічних працівників. Наприклад, у Чеській Республіці кожен вищий навчальний заклад самостійно встановлює рівень зарплат своїм працівникам. У Швеції переговори про заробітну плату можуть відбуватися індивідуально між працівником та його керівником, або ж вони можуть бути проведені між роботодавцем та місцевою профспілкою освітян, якщо у вузі діє колективний договір [4].

Завершуючи наукове дослідження не можна не відзначити, що нормативно-правове підґрунтя, оплати праці, окрім посадового окладу та надбавок за науковій ступень і вчене звання, передбачає й ряд інших доплат. Так, наприклад, у Франції викладачі вузів отримують такі надбавки: надбавка за наукові досягнення – надається за рішенням керівництва вузу на чотири роки з правом поновлення; адміністративна надбавка – за виконання адміністративних функцій; адміністративна премія – за тимчасове виконання адміністративних функцій, до 2 тисяч євро; надбавка за виконання навчальних обов'язків, що виходять за рамки функціональних обов'язків викладача. Список таких обов'язків та розмір надбавки визначається щорічно керівництвом вузу в межах суми, виділеної на ці цілі міністерством. Розмір надбавки може значно відрізнятись залежно від характеру обов'язків (від 485 до 3 877 євро); викладачі також можуть отримувати кошти за викладання додаткових курсів, які не входять в їхнє обов'язкове академічне навантаження: одно-годинна лекція – 60,86 євро; серед інших джерел доходів викладачів: авторські права, консультації, експертизи, тощо [6].

Висновки. Отже, резюмуючи вище викладене, можемо констатувати, що підходи до урегулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти у країнах Європи різняться, що обумовлено особливостями політико-правового,

економічного, соціокультурного розвитку та іншими аспектами. Разом із тим, все ж таки можна прослідкувати спільні для більшості європейських держав моменти у зазначеній сфері, а саме: переважання безстрокових трудових договорів (контрактів) при оформленні трудових відносин із педагогічними, науковими, науково-педагогічними кадрами; високий рівень оплати праці, який значно перевищує не лише мінімальний, але й реальний прожитковий мінімум. Це обумовлено важливістю та високою престижністю професії, яка за цим показником не поступається іншим видам трудової діяльності, високо оцінюваним у сучасному цивілізованому суспільстві; широке коло додаткових виплат, які покликані стимулювати більшість проявів активної, ініціативної та самовідданої праці працівників закладів вищої освіти у різних напрямках і сферах діяльності установ, де вони працюють (викладацька, виховна адміністративна, наукова, методична, видавнича та інша робота).

Означені аспекти є важливими та необхідними для врахування і запровадження й в нашій державі із тим, щоб підвищити та зміцнити гарантії реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти. Протягом останніх років в Україні наміталися позитивні зрушення у цьому напрямку, однак повноцінного втілення вказані засади в нашій країні поки що не отримали. Це, звісно ж, негативним чином позначається як на реалізації досліджуваними працівниками своїх трудових прав та законних інтересів, так і престижності даної трудової діяльності в цілому.

Література

1. Поняття та зміст міжнародно-правового регулювання відносин у сфері праці / М. Грекова // Юридична Україна. 2012. № 11. С. 110-114.
2. Порівняльне трудове право : Навч. посіб. / Б. С. Беззуб, Л. В. Голяк, О. М. Кісілевич та ін.; За заг. ред. А. С. Мацька. К.: МАУП, 2005. 176 с.
3. Рекомендация ЮНЕСКО/МОТ о положении учителей 1966 г. и Рекомендация ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. / Руководство для пользователей / Международная организации труда и Организации Объединенных Наций по вопросам образования, науки и культуры. 2008 г., с. 72 // [Електронний ресурс] Режим доступу: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed-dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_493319.pdf
4. Умови праці у вищій освіті в Європі – звіт «Eurydice» / офіційний сайт Профспілки працівників освіти і науки України // [Електронний ресурс] Режим доступу: <https://pon.org.ua/novyny/5738-umovi-pracu-vischy-osvt-v-yevrop-zvt-eurydice.html>
5. Оплата праці науково-педагогічних працівників: український та світовий досвід / Т. П. Пліш-

ка // Університетські наукові записки. – 2017. – № 1. – С. 154-167. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Unzap_2017_1_19.

6. Система освіти Франції: інформаційно-аналітичний зріз / офіційний сайт Профспілки працівників освіти і науки України // [Електронний ресурс] – Режим доступу: <https://pon.org.ua/international/2742-sistema-osviti-franciyi-informacijno-analitichnij.html>.

Анотація

Рижеченко К. С. До проблеми запровадження в Україні найбільш позитивного зарубіжного досвіду у сфері правового регулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти. – Стаття.

У статті, на основі аналізу наукових поглядів вчених, узагальнено найбільш позитивний досвід провідних європейських держав у сфері правового регулювання реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти. Визначено найбільш ключові аспекти, які є важливими та необхідними для врахування і запровадження в нашій державі задля того, щоб підвищити та зміцнити гарантії реалізації права на працю працівниками закладів вищої освіти.

Ключові слова: зарубіжний досвід, правове регулювання, законодавство, право на працю, працівник, заклади вищої освіти.

Аннотация

Рижеченко К. С. К проблеме введения в Украине самого позитивного зарубежного опыта в сфере правового регулирования реализации права на труд работников учреждений высшего образования. – Статья.

В статье, на основе анализа научных взглядов ученых, обобщен наиболее положительный опыт ведущих европейских государств в сфере правового регулирования реализации права на труд работниками высших учебных заведений. Определены наиболее ключевые аспекты, которые важны и необходимы для внедрения в нашем государстве для того, чтобы повысить и укрепить гарантии реализации права на труд работниками высших учебных заведений.

Ключевые слова: зарубежный опыт, правовое регулирование, законодательство, право на труд, работник, учреждения высшего образования.

Summary

Ryzhechenko K. S. To the problem of introduction in Ukraine of the most positive foreign experience in the field of legal regulation of realization of the right to work by employees of higher education institutions. – Article.

The article, based on the analysis of scientific views of scientists, summarizes the most positive experience of the leading European states in the field of legal regulation of the right to work by higher education workers. The most key aspects that are important and necessary to take into account and implement in our country are identified in order to enhance and strengthen the guarantees of exercising the right to work by employees of higher education institutions.

Key words: foreign experience, legal regulation, legislation, right to work, employee, higher education institutions.