



МІЖНАРОДНО-ПРАВОВІ СТАНДАРТИ РЕГУЛЮВАННЯ ТРУДОВИХ ВІДНОСИН У СФЕРІ НАУКОВОЇ, ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ТА ВИКЛАДАЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

НАЗИМКО Олена Вікторівна - кандидат юридичних наук, викладач кафедри загальноправових дисциплін Донецького юридичного інституту МВС України

УДК 351.83 (477)

Дана стаття присвячена розгляду та аналізу системи міжнародно-правових стандартів регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності. Автор виявляє та обґрунтовує міжгалузевий характер загально визнаних діючих норм міжнародного права у сфері освіти, науки і культури, які відтворюють нормативні положення міжнародного трудового права.

Ключові слова: наукова діяльність, дослідницька діяльність, викладацька діяльність, ЮНЕСКО, міжнародне трудове право, трудові відносини, праця.

Актуальність

Стрімкий розвиток норм міжнародного трудового права, який відбувається, починаючи із другої половини ХХ століття і по теперішній час, не оминув і такої важливої проблеми, як нормативно-правове регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності.

Відомо, що зазначені сфери трудової діяльності зумовлюють перманентний розвиток сучасного суспільства. Тому існує нагальна потреба у встановленні та послідовному захисті не лише чітких морально-ціннісних норм, писаного та неписаного кодексу етичної поведінки в науці, але й у встановленні та захисті визначених трудових прав, соціальних гарантій, свобод та обов'язків зазначеної когорти людей інтелектуальної праці та їхніх контрагентів – роботодавців. Це, врешті-решт, забезпечує соціальну гідність покликання науковця, дослідника

та викладача, обумовлюючи результативність їхніх трудових зусиль.

Дослідження міжнародно-правових стандартів регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності надасть українським вченим-правникам можливість не лише досягнути ці стандарти, а й здійснити їхній змістовний, нормативно-правовий та соціально-ціннісний аналіз, розробити та внести новаторські законотвірчі пропозиції із реформування вітчизняного законодавства у даній та суміжних сферах, розробити та представити власні комплексні проекти нових міжнародних рекомендацій, конвенцій, інших джерел міжнародного права або внести проекти поправок до відповідних діючих галузевих міжнародно-правових актів.

Аналіз використаних джерел

Розгляд та аналіз міжнародно-правових стандартів регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності здійснено відповідно до джерел міжнародного права Організації Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури.

Метою даної статті є розгляд та аналіз міжнародно-правових стандартів регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності відповідно до джерел міжнародного права Організації Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури.

Виклад основного матеріалу

Грунтовний розгляд міжнародно-правових стандартів регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності вимагає від нас належного врахування міжгалузевого характеру відповідних норм міжнародного права. Ці норми, формально належачи до галузі міжнародного права у сфері освіти, науки і культури, відтворюють усе ж таки змістовно-смыслову та нормативну сутність трудового права.

Світова практика засвідчує, що в національному праві багатьох держав увесь спектр трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності регулюється правовими нормами, які містяться, умовно кажучи, не в Кодексі законів про працю, а в окремих джерелах права з питань науки та вищої освіти. Створенням міжнародних механізмів нормативно-правового регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності опікується Організація Об'єднаних Націй з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО), а не Міжнародна організація праці (МОП).

Однак достатньо природним та зрозумілим видається те, що процес здійснення наукових досліджень та викладацька робота не можуть бути відокремлені від загальних уявлень про повноцінну та соціально корисну трудову діяльність, працю, результати якої є надзвичайно важливими не лише для самої науки або освіти, але й для відчутного розвитку багатьох важливих сторін матеріального та духовного буття суспільства. Так, Барабаш Г.О. зазначає з цього приводу: «По суті, науковий працівник (працівник як особа, яка працює. – *Прим. авт.*) – це вчений, який вступив у трудові правовідносини, при цьому його трудова функція безпосередньо пов'язана з науковою діяльністю» [1, 143].

Сучасне міжнародне право у сфері освіти, науки і культури містить рекомендаційні положення стосовно регулювання усіх необхідних соціальних, правових та організаційно-інституційних аспектів або етапів здійснення трудової діяльності науковцями, дослідниками та викладацькими кадрами.

Надзвичайно важливим видається також зазначити, що положення міжнародного права у сфері освіти, науки і культури розглядають наукову, дослідницьку та викладацьку діяльність у їхньому професійному симбіозі. Наукова та дослідницька діяльність є складовими професійних, трудових обов'язків викладача; здійснення наукових досліджень підвищує професійну компетентність працівника вищого навчального закладу.

До важливих джерел сучасного міжнародного, зокрема загальноєвропейського права, які містять відповідні положення, що визначають, регулюють та захищають трудові права та обов'язки науковців, дослідників, викладацьких кадрів та їхніх роботодавців, слід віднести Рекомендацію ЮНЕСКО про статус науково-дослідницьких працівників від 20 листопада 1974 року (надалі – Рекомендація 1974 року), Рекомендацію ЮНЕСКО про статус викладацьких кадрів вищих навчальних закладів від 11 листопада 1997 року (надалі – Рекомендація 1997 року), Кодекс поведінки для приймання на роботу дослідників (надалі – Європейський кодекс) та Європейську хартію дослідників від 11 березня 2005 року (надалі – Європейська хартія).

Важливо зазначити, що підп. б) п. 43. Розділу А. «Початок професійної діяльності» Частини IX «Умови праці» Рекомендації 1997 року наголошує на тому, що викладацькі кадри вищих навчальних закладів, які є водночас і науковцями, і дослідниками, повинні спиратися на (мовою оригіналу): «(b) эффективную, беспристрастную и справедливую систему трудовых отношений в рамках учебного заведения, согласующуюся с международными правовыми актами» [2, 61].

У Преамбулі ж до Європейської хартії відзначено загальну відповідальність обох сторін трудових відносин, тобто науковців, дослідників, викладачів та їхніх потенційних роботодавців щодо дотримання ними тих чи інших існуючих національних та інших, зокрема і міжнародних регулятивно-правових норм (мовою оригіналу): «Хартия исходит из предпосылки, что важнейшим обязательством исследователей, также как

и работодателей или субсидирующих организаций, является гарантированное соответствие (трудовых отношений, что сложились между ними. – *Прим. авт.*) национальным, региональным или отраслевым юридическим требованиям национального или регионального законодательства (в рамках ЕС под региональным законодательством след розуміти загальноєвропейське наднаціональне законодавство. – *Прим. авт.*)» [3].

Міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності відтворюють увесь комплекс правових норм щодо соціального захисту праці.

Так, насамперед, природним є те, що висококваліфіковані випускники вищих навчальних закладів, які є потенційними науковцями, дослідниками та викладачами, як і представники інших професій та сфер праці, мають беззаперечне соціальне право на певні гарантії трудової або професійної зайнятості. Так, відповідно до п. 46 Розділу Б. «Гарантії зайнятості» Частини IX «Умови праці» Рекомендації 1997 року зазначається (мовою оригіналу): «46. Следует обеспечивать гарантии работы в рамках данной профессии (мається на увазі професії науковця, дослідника та викладача. – *Прим. авт.*), включая бессрочные контракты или их функциональные эквиваленты (там, где таковы предусмотрены), поскольку это отвечает интересам как высшего образования, так и преподавательских кадров высших учебных заведений» [2, 62].

Розділ «Стабільність та безперервність роботи» Європейської хартії також закликає до підтримання стану максимально можливої зайнятості у сфері науки та досліджень (мовою оригіналу): «Работодатели и/или субсидирующие организации должны стремиться к тому, чтобы работа исследователей не прерывалась из-за неустойчивости трудовых контрактов, и в максимально возможной степени способствовать улучшению стабильной занятости исследователей (курсив мій. – *Авт.*), соблюдая принципы и сроки, установленные EU Directive on Fixed-Term Work» [3].

Положення Рекомендації 1997 року, визначаючи таке важливе та беззаперечне трудове право науковців, дослідників та викла-

дачів як право на гідні, тобто якісні та безпечні для життя і здоров'я умови трудової діяльності, підкреслюють свій міжгалузевий зв'язок із правовими нормами міжнародного трудового права. Так, у п. 63 Розділу F. «Оклады, рабочее навантаження, допомога по соціальному страхуванню, охорона здоров'я та забезпечення безпеки» Частини IX «Умови праці» Рекомендації 1997 року зазначається (мовою оригіналу): «63. Преподавательские кадры высших учебных заведений должны работать в такой рабочей среде, которая не оказывает негативного воздействия на их здоровье и не угрожает их безопасности; они должны быть защищены мерами социального обеспечения, включая выплату пособий по болезни и по случаю нетрудоспособности и выплату пенсии, а также меры по охране здоровья и обеспечению безопасности в отношении всех случаев, перечисленных в конвенциях и рекомендациях МОТ (курсив мій. – *Авт.*). Применяемые нормы должны быть не менее благоприятными, чем нормы, установленные в соответствующих конвенциях и рекомендациях МОТ (курсив мій. – *Авт.*)» [2, 67].

П. d) Розділу V «Умови успішної діяльності науково-дослідницьких працівників» Рекомендації 1974 року покладає відповідальність за створення національної політики сприятливих трудових умов для науковців та дослідників на держави-сторони цієї Рекомендації (мовою оригіналу): «20. Государствам - членам следует: d) принять меры для обеспечения научно-исследовательским работникам таких условий труда и вознаграждения за труд, которые соответствуют их положению, выслуге лет и заслугам, без дискриминации по причинам пола, языка, возраста, религии или национального происхождения» [4, 189].

Однак існуючі міжнародно-правові положення про умови праці у сфері наукової, дослідницької та викладацької діяльності зосереджуються не лише на загальних вимогах трудового права щодо безпеки життя та здоров'я працівника, а й враховують інтелектуальну специфіку роботи працівників зазначених видів діяльності, яка вимагає і відповідних умов. Так, п. 7 Частини III «Керівні принципи» Рекомендації 1997 за-

значає (мовою оригіналу): «Условия труда преподавательских кадров высших учебных заведений должны в максимальной степени содействовать эффективному преподаванию, научной и исследовательской деятельности и консультативно-лекторской работе и обеспечивать преподавательским кадрам высших учебных заведений возможность выполнять стоящие перед ними профессиональные задачи» [2, 50].

Положення ж п. 40 Розділу А. «Початок професійної діяльності» ч. IX «Умови роботи» Рекомендації 1997 року окремо фіксують, що зазначені зобов'язання потенційних роботодавців щодо забезпечення максимально сприятливих трудових умов для науковців, дослідників та викладачів мають виконуватися без жодних, заборонених міжнародним правом, проявів дискримінації (мовою оригіналу): «40. Наниматели кадров высших учебных заведений должны создавать наиболее благоприятные условия работы для успешного осуществления учебного процесса, научной и/или исследовательской деятельности и/или консультативно-лекторской работы без какой-либо (социальной, майнової, расової, національної, релігійної, політичної. – Прим. авт.) дискриминации» [2, 61].

Європейська хартія дослідників знову ж таки конкретизує положення про сприятливі умови для наукової, дослідницької та викладацької діяльності, з огляду на трудову, так би мовити, виробничу та цільову специфіку цих видів діяльності. Так, у розділі «Середовище досліджень» Європейської хартії зазначається (мовою оригіналу): «Обязанностью работодателей и/или субсидирующих организаций является создание среды, максимально стимулирующей обучение или исследования, что предполагает наличие соответствующего оборудования, потенциала и возможностей, включая доступ к сетям научной коммуникации и сотрудничества, а также соблюдение национальных и отраслевых норм безопасности и здоровья исследователей» [3].

Розділ «Умови праці» Європейської хартії виокремлює також соціальні права осіб із певним сімейним статусом та станом здоров'я щодо умов здійснення ними на-

укової, дослідницької та викладацької діяльності (мовою оригіналу): «Работодатели и/или субсидирующие организации должны обеспечить исследователям, включая и инвалидов, достаточно гибкие условия для успешной работы, учитывая ее специфику, в соответствии с нормами национального законодательства и с национальными или отраслевыми соглашениями между работодателями и профсоюзами об условиях труда. Они должны стремиться обеспечить условия работы, которые позволяют исследователям, женщинам и мужчинам, сочетать семью и работу, воспитание детей и карьеру» [3].

Згідно із загальною встановленою майже по всьому світі практикою, яка має місце в багатьох сферах інтелектуальної праці, процес встановлення трудових відносин починається із проходження кандидатами випробного терміну для з'ясування та оцінки їхнього освітнього рівня, професійних навичок, компетенції, практичного досвіду, здібностей та особистісних якостей.

Так, п. 42 Розділу А. «Початок професійної діяльності» Частини IX «Умови роботи» Рекомендації 1997 року зазначає певний порядок проходження кандидатами на наукові та викладацькі посади випробного терміну для прийняття на роботу (мовою оригіналу): «42. В системе высшего образования при первом приеме на работу преподавателей и научных работников испытательный срок рассматривается как возможность стимулирования и полезного приобщения начинающих сотрудников к профессии, установления и соблюдения соответствующих профессиональных норм, а также самостоятельного повышения каждым уровня своего преподавательского и научного мастерства. Средняя продолжительность испытательного срока должна быть известна заранее, а условия, определяющие его успешное завершение, должны зависеть лишь от профессиональной компетентности. В случае получения неудовлетворительной оценки по завершении испытательного срока кандидаты должны иметь право на то, чтобы им сообщались причины этого, причем такую информацию они должны получать заблаговременно до истечения испытатель-

ного срока, с тем чтобы иметь надлежащую возможность улучшить свою работу» [2, 61].

У Розділі «Оцінка досвіду» Європейського кодексу детально визначено спеціалізовані принципи, напрямки та критерії оцінки кандидатів на відповідні, зокрема наукові посади для здійснення подальшого остаточного кадрового відбору (мовою оригіналу): «В процессе отбора должен учитываться весь диапазон профессионального опыта претендентов. Сосредоточиваясь на их исследовательском потенциале, не следует упускать из виду их творческие способности и уровень независимости суждений. Это означает, что следует применять и количественные, и качественные оценки, акцентируя внимание на выдающихся результатах на различных аспектах профессиональной карьеры, а не только на числе публикаций. Соответственно, значение библиометрических показателей должно быть определенным образом уравновешено с более широким диапазоном критериев, учитывающих другие формы опыта: преподавание, научное руководство, работа в команде, участие в передаче знания, менеджмент исследований и инноваций, повышение осведомленности общества о науке» [3].

Положення Рекомендації 1997 року про робоче навантаження, згідно з п. 62 Розділу F. «Оклады, робоче навантаження, допомога по соціальному страхуванню, охорона здоров'я та забезпечення безпеки» Частини IX «Умови праці», яскраво фіксують стан професійного симбіозу наукової, дослідницької та викладацької діяльності (мовою оригіналу): «62. Рабочая нагрузка преподавательских кадров высших учебных заведений должна быть обоснованной и справедливой; она должна позволять им эффективно выполнять свои функции и обязанности по отношению к студентам, а также свои обязательства в области научной, исследовательской и/или академической административной деятельности; она должна надлежащим образом предусматривать оплату труда тех, от кого требуется ведение преподавательской работы сверх обычной нагрузки» [2, 66].

Один з надзвичайно важливих аспектів у рамках трудових відносин, фінансова винагорода за виконання трудових обов'язків,

регулюються п. 58 Розділу F. «Оклады, робоче навантаження, допомога по соціальному страхуванню, охорона здоров'я та забезпечення безпеки» Частини IX «Умови праці» Рекомендації 1997 року (мовою оригіналу): «58. Оклады преподавательских кадров высших учебных заведений должны: (а) отражать важное значение высшего образования, а следовательно и преподавательских кадров высших учебных заведений, для общества, а также соответствовать различного рода обязанностям, которые возлагаются на них с самого начала их профессиональной деятельности; (b) быть по меньшей мере сопоставимыми с окладами, которые выплачиваются лицам других профессий, требующих схожей или эквивалентной квалификации; (с) предоставлять преподавательским кадрам высших учебных заведений такие финансовые возможности, которые обеспечивают им самим и их семьям разумный уровень жизни, а также позволяют вкладывать средства в продолжение образования или в осуществление культурной или научной деятельности, повышая таким образом свою профессиональную квалификацию; (d) учитывать то обстоятельство, что некоторые должности требуют более высокой квалификации и большего опыта и связаны с большей ответственностью, чем другие должности; (e) выплачиваться регулярно и своевременно; (f) периодически пересматриваться с учетом таких факторов, как рост стоимости жизни, повышение производительности труда, ведущее к повышению жизненного уровня, или общая тенденция к повышению уровня заработной платы или вознаграждений» [2, 65-66].

Особлива увага приділяється і фінансовим та іншим умовам праці для тих науковців, дослідників та викладачів, які працюють за неповною трудовою ставкою. У п. 72 Розділу J. «Умови роботи викладацьких кадрів вищих навчальних закладів, які працюють за неповною ставкою» Частини IX «Умови праці» зазначається (мовою оригіналу): «72. Преподавательские кадры высших учебных заведений, регулярно работающие на неполной ставке, должны: (а) получать пропорционально такое же вознаграждение и заниматься на работу на тех же условиях,

что и преподавательские кадры высших учебных заведений, работающие на полной ставке; (b) получают оплачиваемый отпуск, отпуск по болезни и отпуск по беременности и родам на равных условиях с преподавательскими кадрами высших учебных заведений, работающими на полной ставке; размер соответствующих денежных выплат следует определять пропорционально часам работы или заработку; (c) иметь право на адекватное и соответствующее социальное обеспечение, в том числе (там, где это предусмотрено) в рамках пенсионных систем, обеспечиваемых нанимателями» [2, 68].

П. 30 Розділу А. «Індивідуальні права і свободи: цивільні права, академічна свобода, права на публікацію та міжнародний обмін інформацією» Частины VI «Права і свободи викладацьких кадрів вищих навчальних закладів» декларує право викладачів на додаткову діяльність або роботу, крім основної роботи (мовою оригіналу): «30. Преподавательские кадры высших учебных заведений имеют право заниматься профессиональной деятельностью вне своей работы, в частности деятельностью, которая повышает уровень их профессиональных знаний и навыков или позволяет применять их знания для решения проблем, стоящих перед обществом, при условии, что такая деятельность не противоречит их главным обязательствам перед учреждением, являющимся их основным работодателем, в соответствии с политикой и правилами этого учреждения и национальным законодательством или практикой там, где они существуют» [2, 57].

Надання науковцям, дослідникам та викладачам відпусток, з одного боку, відображає загальноприйняті норми трудового права, а з іншого, регулює певні особливості, притаманні зазначеним видам діяльності. Так, п. 69 Розділу G. «Відпустки для підвищення кваліфікації та проведення наукових досліджень і щорічні відпустки» Частины IX «Умови праці» Рекомендації 1997 року зазначає (мовою оригіналу): «69. Преподавательские кадры высших учебных заведений должны иметь право на соответствующий ежегодный отпуск с сохранением полного содержания» [2, 68]. Попередні ж 65 та 66 пункти цього розділу виокремлюють вид

відпусток, нехарактерний для багатьох інших видів трудової діяльності (мовою оригіналу): «65. Преподавательским кадрам высших учебных заведений должен предоставляться регулярный отпуск для повышения квалификации и проведения научных исследований с полным или частичным сохранением содержания (там, где это предусмотрено), как это имеет место при предоставлении академического отпуска. 66. Время отпуска для повышения квалификации или проведения научных исследований должно засчитываться в стаж работы и учитываться при определении выслуги лет и начислении пенсии, в соответствии с положениями о пенсионных фондах» [2, 67].

Порядок, принципи та причини звільнення науковців, дослідників та викладачів теж відтворюють загальні норми трудового права. Так, у п. 50 Розділу D. «Дисциплінарні заходи та звільнення» Частины IX «Умови праці» Рекомендації 1997 року зазначається (мовою оригіналу): «50. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания допускается только по обоснованным и достаточным причинам, касающимся профессиональных норм поведения, например: систематическое невыполнение должностных обязанностей, явная профессиональная непригодность, подделка или фальсификация результатов научных исследований, серьезные финансовые нарушения, сексуальные домогательства или другое неправомерное поведение в отношении учащихся, коллег или других представителей академического сообщества, или высказывание серьезных угроз в их адрес, или извлечение противоправной выгоды из учебного процесса, например путем фальсификации свидетельств, дипломов и степеней за денежное вознаграждение, сексуальные либо другие услуги или путем вымогательства в целях получения сексуальных услуг либо финансовых или других материальных выгод от подчиненных или коллег за сохранение работы» [2, 64].

Висновки

Таким чином, міжнародно-правові стандарти регулювання трудових відносин у сфері наукової, дослідницької та викладаць-

кої діяльності, належачи до системи міжнародного права з питань освіти, науки і культури, здійснюють нормативно-правове регулювання трудових відносин у відповідних видах діяльності або праці, які самі по собі не належать до усталених предметів нормативно-правового регулювання в рамках системи міжнародного трудового права. Попри це, зазначені міжнародно-правові стандарти ЮНЕСКО відтворюють змістовно-смыслову та нормативну сутність сучасного трудового права, яке у своєму міжнародному вимірі є кодифікованим у джерелах права МОП. Завдяки цьому можна дійти до висновку про наявність міжгалузевих зв'язків між трудовими нормами міжнародного права у сфері освіти, науки і культури та нормами міжнародного трудового права.

Література

1. Барабаш Г.О. Загальна характеристика суб'єктів наукової і науково-технічної діяльності: правовий аспект // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права №4 (12), 2004;
2. Рекомендация ЮНЕСКО о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений 1997 г. // Рекомендации ЮНЕС-

SUMMARY

The present paper considers and analyses the system of international legal regulative standards for labor relations in science, research and teaching. The author reveals and justifies the inter-branch character of widely known operative norms of international scientific, research and teaching law which reproduce normative provisions of international labor law.

КО/МОТ // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <http://unesdoc.unesco.org/images/0016/001604/160495r.pdf>;

3. Європейська хартія дослідників від 11 березня 2005 року // Російський союз молодих вчених // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <http://rosmu.ru/activity/events/413.html>;

4. Рекомендация о статусе научно-исследовательских работников // Акты Генеральной конференции ЮНЕСКО. Восемнадцатая сессия Париж, 17 октября – 23 ноября 1974 г. Том 1. Резолюции. – ЮНЕСКО, 1975 // [Електронний ресурс]. Режим доступу до документу: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001140/114040rb.pdf#page=180>.