ЗАГРОЗИ ЗВУЖЕННЯ ТРУДОВИХ ПРАВ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У КОНТЕКСТІ ЗМЕНШЕННЯ НАВЧАЛЬНОГО НАВАНТАЖЕННЯ

КОВАЛЕНКО Руслан Іванович - доктор юридичних наук, доцент кафедри трудового права та права соціального забезпечення Київського національного університету імені Тараса Шевченка

МАЦЮК Володимир Ярославович - доктор юридичних наук, начальник відділу Центрального управління Військової служби правопорядку

УДК 349.2

DOI: https://doi.org/10.71404/NP.2024.2.57

У статті здійснено комплексний аналіз новел законодавства щодо регулювання робочого часу науково-педагогічних працівників, запроваджених Законом України № 3783-IX. Досліджено правову природу зменшення граничного навчального навантаження з 600 до 400–500 годин на рік у взаємозв'язку з встановленням імперативного ліміту часу на наукову роботу (не менше 30%). На основі системного тлумачення норм трудового права виявлено латентні загрози для працівників: правову невизначеність критеріїв наукового результату, підміну зобов'язання дбайливості зобов'язанням результату, створення економічних передумов для прихованого скорочення штатів без виплати вихідної допомоги, а також ризики дискримінаційного застосування дисциплінарної відповідальності. Обґрунтовано, що без чітких підзаконних нормативів нові законодавчі положення можуть призвести до «індустріалізації» наукової творчості та нівелювання академічних свобод. Запропоновано зміни до законодавства для створення дієвих запобіжників адміністративному свавіллю.

Ключові слова: науково-педагогічні працівники, робочий час, навчальне навантаження, трудові права, науковий результат, істотні умови праці, Закон № 3783-IX.

Постановка проблеми

Євроінтеграційний вектор розвитку вищої освіти України, закладений у Стратегії розвитку вищої освіти на 2022–2032 роки, зумовлює необхідність докорінного перегляду підходів до організації праці науково-педагогічних працівників (далі — НПП). Специфіка праці НПП полягає у поєднанні викладацької, наукової, методичної та організаційної діяльності, що вимагає гнучкого правового регулювання. Тривалий час вітчизняна система вищої освіти функціонувала в умовах системної диспропорції. Законодавчо декларований скорочений робочий час (36 годин на тиждень, згідно зі ст. 51 КЗпП України) де-факто поглинався надмірним аудиторним навантаженням, яке сягало 600 годин на рік. Така структура робочого часу залишала наукову роботу за межами нормованого робочого дня, змушуючи викладачів займатися нею у вільний від роботи час, що призводило до професійного вигорання та зниження якості досліджень. Прийняття Закону України від 06.06.2024 р. № 3783-IX «Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки наукової роботи в закладах вищої освіти», який вносить зміни до ст. 56 Закону «Про вищу освіту» та зменшує максимальне навчальне навантаження до 400–500 годин [1], мало б стати вирішенням цієї проблеми. Водночас, запровадження імперативної вимоги щодо відведення **не менше 30% робочого часу на наукову діяльність** в умовах дефіциту фінансування закладів вищої освіти (ЗВО) та відсутності уніфікованих метрик оцінювання створює нові, ще більш небезпечні правові колізії. Виникає парадокс: норми, покликані лібералізувати працю

науковця, через недосконаліть юридичної техніки можуть трансформуватися в інструмент адміністративного тиску, примусової зміни трудової функції та прихованого скорочення штатів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Питання правового регулювання робочого часу та часу відпочинку НПП є предметом наукового інтересу таких вчених, як Н. Б. Болотіна, М. І. Іншин, В. Л. Костюк, С. М. Прилипко [2]. У працях цих дослідників ґрунтовно проаналізовано загальні засади нормування праці освітян. Проте більшість існуючих публікацій присвячена аналізу попередньої редакції законодавства, коли основною проблемою вважалося саме перевантаження аудиторними годинами. Нові виклики, пов'язані з імплементацією Закону № 3783-IX, зокрема проблема правової невизначеності критеріїв «наукового результату» та ризики зловживання дискреційними повноваженнями роботодавця при оцінці виконання індивідуального плану, у вітчизняній науці трудового права ще не отримали належного висвітлення. Відсутність комплексного аналізу ризиків цієї реформи зумовлює наукову новизну та актуальність обраної теми дослідження.

Мета статті полягає у виявленні та системному аналізі латентних загроз трудовим правам науково-педагогічних працівників, що виникають у процесі трансформації структури їхнього робочого часу, досліджені колізії між природою творчої праці та адміністративними методами її нормування, а також у розробці пропозицій щодо вдосконалення законодавства для запобігання зловживанням з боку адміністрації ЗВО.

Виклад основного матеріалу

Аналіз нових положень ст. 56 Закону України «Про вищу освіту» дозволяє констатувати наявність суттєвої прогалини у правовому регулюванні. Законодавець, встановивши обов'язкову частку часу на наукову роботу (не менше 30%), не визначив на рівні закону зміст та критерії результативності цього часу. Відсутність легального визначення поняття «науковий результат» для цілей щоденного обліку робочого часу призводить до того, що кожен заклад вищої освіти трактує цю норму на власний розсуд. Це створює ситуацію правової невизначеності, яка, згідно з практикою Європейського суду з прав людини, є порушенням принципу верховенства права. НПП не може передбачити наслідки своїх дій, оскільки критерії оцінки його роботи можуть змінюватися довільно адміністрацією закладу. На практиці це призводить до того, що 30% робочого часу, які мали б стати простором для творчого пошуку, перетворюються на об'єкт жорсткого бюрократичного контролю. Викладачі змушені звітувати не за наукові відкриття, а за формальні показники (кількість сторінок, заявок, тез), що підміняє сутність наукової роботи її імітацією.

Також, слід зауважити, що фундаментальною проблемою імплементації досліджуваних норм є хибне тлумачення правової природи праці науковця з боку роботодавців. Спостерігається тенденція до «індустріалізації» наукової діяльності, коли до творчої праці застосовуються нормативи матеріального виробництва. З точки зору теорії та трудового права, тут виникає гостра колізія між двома типами зобов'язань:

1. Зобов'язання результату (obligation de résultat). Цей тип характерний для підрядних відносин або виробничих процесів, де виконавець гарантує досягнення конкретного матеріального наслідку (виготовлення деталі, будівництво споруди).

2. Зобов'язання дбайливості (obligation de moyens). Цей тип притаманний наданню послуг (лікарських, юридичних) та науковій діяльності. Виконавець зобов'язується застосувати всі свої професійні знання та докласти максимальних зусиль, але об'єктивно не може гарантувати досягнення конкретного позитивного результату (наприклад, підтвердження гіпотези) через непередбачуваність процесу пізнання [5].

Застосування адміністрацією ЗВО підходу, за якого відсутність опублікованої статті у певний термін прирівнюється до невиконання навантаження, є неправомірним змішуванням цих понять. Трудовий договір з НПП передбачає виконання трудової функ-

ції (процесу), а не продаж готового продукту інтелектуальної власності. Науковий пошук має алеаторний (ризиковий) характер. Відсутність позитивного результату експерименту або тривалий процес рецензування у міжнародних виданнях не залежать виключно від волі працівника і не можуть кваліфікуватися як дисциплінарний проступок. Вимога гарантованого створення об'єкта права інтелектуальної власності за розкладом суперечить ст. 54 Конституції України [6], яка гарантує свободу наукової творчості. Перетворення науковця на «виробника статей» нівелює якість досліджень та спонукає до порушення академічної доброчесності заради кількісних показників.

Відсутність уніфікованих державних стандартів обліку наукового навантаження наділяє керівників ЗВО (ректорів, деканів, завідувачів кафедр) надмірними дискреційними повноваженнями. В умовах, коли виконання норми «30% науки» оцінюється суб'єктивно, виникають ризики вибіркового правозастосування.

Керівництво отримує можливість використовувати «науковий критерій» як інструмент розправи з неугодними працівниками. Лояльному працівнику можуть зарахувати як наукову роботу ознайомлення з літературою, тоді як від «незручного» вимагатимуть публікацію у виданні Scopus Q1, що об'єктивно неможливо виконати за короткий термін. Така вибірковість створює підґрунтя для корупційних дій та мобінгу на робочому місці, порушуючи принцип рівності трудових прав, закріплений у ст. 2-1 КЗпП України [4].

Зменшення максимального навчального навантаження з 600 до 400–500 годин автоматично створює дефіцит навчальних годин, які необхідно покрити. За відсутності додаткового державного фінансування для розширення штату, ЗВО опиняються перед необхідністю «оптимізації». У цьому контексті нові вимоги до наукової роботи стають зручним юридичним механізмом для економії фонду оплати праці. Традиційна процедура скорочення штату (п. 1 ст. 40 КЗпП) передбачає складний алгоритм дій роботодавця, регламентований ст. 49-2 КЗпП: персональне попередження не пізніше ніж за 2 місяці, пропозицію іншої роботи, виплату вихідної допомоги у розмірі не менше середнього місячного заробітку (ст. 44 КЗпП) [4]. Натомість, звільнення працівника за систематичне невиконання обов'язків (п. 3 ст. 40 КЗпП) або у зв'язку з закінченням строку контракту (через невиконання умов щодо наукової роботи) є фінансово «безкоштовним» для роботодавця. Таким чином, адміністрація ЗВО має прямий економічний мотив кваліфікувати неможливість виконання завищених наукових нормативів як провину працівника, підміняючи скорочення штату дисциплінарним звільненням. Це є грубим порушенням соціальних гарантій працівників.

Закон № 3783-IX легітимізує поділ академічного персоналу на дві касти: НПП (викладачі-дослідники) та педагогічні працівники (лише викладачі). Для останніх встановлюється значно вище аудиторне навантаження (до 60% робочого часу) та відсутність вимог щодо наукової роботи. Існує високий ризик того, що адміністрації ЗВО використовуватимуть механізм конкурсного обрання (ст. 43 Закону «Про вищу освіту») [3] для примусової зміни трудової функції працівників. Шляхом встановлення нереалістичних вимог до наукової роботи для посад НПП, викладачів будуть змушувати «добровільно» писати заяви про переведення на посади педагогічних працівників. Така практика є формою зміни істотних умов праці (ст. 32 КЗпП) без належного обґрунтування змін в організації виробництва і праці. Для науковця перехід у статус «педагогічного працівника» означає не лише збільшення горлового навантаження, але й фактичну професійну деградацію, втрату кваліфікації та перспектив розвитку, що суперечить цілям реформи вищої освіти.

Висновки

Проведене дослідження дозволяє стверджувати, що імплементація норм Закону № 3783-IX без створення належних підзаконних механізмів несе системні загрози трудовим правам науково-педагогічних працівників. Зменшення навчального навантаження, яке декларувалося як благо,

ризикує перетворитися на інструмент адміністративного свавілля через:

1. Підміну понять: Трактування наукової роботи як виробничого процесу з гарантованим результатом суперечить суті творчої праці.

2. Економічну маніпуляцію: Використання завищених вимог до науки як способу уникнення витрат, пов'язаних із офіційним скороченням штату.

3. Корупційні ризики: Відсутність чітких державних критеріїв оцінки 30% наукового часу створює простір для суб'єктивізму та дискримінації.

Для виправлення ситуації необхідні такі кроки:

1. Розробка та затвердження Кабінетом Міністрів України Типової методики обліку робочого часу НПП, яка б чітко диференціювала поточну наукову роботу (процес) та результативну (публікації), забороняючи вимагати результати частіше, ніж раз на звітний період (рік або термін контракту).

2. Внесення змін до законодавства, які б передбачали виплату вихідної допомоги при розірванні контракту з НПП у разі непроходження конкурсу, що усуне економічний стимул для роботодавців до масових звільнень.

3. Законодавче закріплення положення про те, що недосягнення запланованого наукового результату (за умови підтвердження факту виконання наукової роботи) не може бути єдиною підставою для притягнення до дисциплінарної відповідальності.

SUMMARY

The article provides a comprehensive analysis of legislative innovations regarding the regulation of working hours of scientific and pedagogical staff introduced by the Law of Ukraine No. 3783-IX. The legal nature of reducing the maximum teaching load from 600 to 400–500 hours per year in connection with the establishment of a mandatory time limit for scientific work (at least 30%) is investigated. Based on a systemic interpretation of labor law norms, latent threats for employees are identified: legal uncertainty of scientific result criteria, substitution of the obligation of means with the obligation of result, creation of economic prerequisites for hidden staff reduction without severance pay, as well as risks of discriminatory application of disciplinary liability. It is substantiated that without clear bylaws, the new legislative provisions may lead to the «industrialization» of scientific creativity and the leveling of academic freedoms. Amendments to the legislation are proposed to create effective safeguards against administrative arbitrariness.

Key words: scientific and pedagogical staff, working hours, teaching load, labor rights, scientific result, essential working conditions, Law No. 3783-IX.

Література

1. Про внесення змін до деяких законів України щодо підтримки наукової роботи в закладах вищої освіти : Закон України від 06.06.2024 р. № 3783-IX. *Відомості Верховної Ради України*. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3783-20

2. Трудове право України : підручник / за ред. М. І. Іншина, В. Л. Костюка. Київ : Юрінком Інтер, 2023. 608 с.

3. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. *Відомості Верховної Ради України*. 2014. № 37-38. Ст. 2004.

4. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. *Відомості Верховної Ради УРСР*. 1971. Додаток до № 50. Ст. 375.

5. Болотіна Н. Б. Трудові договори з науково-педагогічними працівниками: проблеми теорії та практики. *Право України*. 2020. № 8. С. 45–58.

6. Конституція України : Закон України від 28.06.1996 р. № 254к/96-ВР. *Відомості Верховної Ради України*. 1996. № 30. Ст. 141.

7. Кравченко О. О. Правове регулювання робочого часу в умовах воєнного стану. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2023. № 4. С. 212–215.