

## Правове регулювання праці науковців

УДК 349.2

Сиваш Ю. М., студентка 5 курсу

Проаналізовано специфіку та особливості праці науковців. Досліджено нормативно-правову базу щодо регулювання праці науковців. Визначено недоліки у діючому законодавстві щодо даного питання та наведено власні пропозиції їх подолання.

Проанализирована специфика и особенности труда ученых. Исследованы нормативно-правовую базу по регулированию труда ученых. Определены недостатки в действующем законодательстве по данному вопросу и приведены собственные предложения их преодоления.

The specific nature of scientists is analyzed. Legal framework for the regulation and protection scientists are examined. Gaps in the current legislation on the issue are identified and own suggestions to overcome them are presented.

Ключові слова: інтелектуальна праця, науковий працівник, трудове законодавство.

Правове регулювання праці науковців лише частково здійснюється Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність» [1]. Досі залишаються чинними нормативно-правові акти колишнього СРСР щодо заміщення посад наукових працівників та трудової дисципліни. Донині в Україні не розроблені кваліфікаційні характеристики посад наукових працівників. Законодавчі акти про наукову діяльність, що прийняті в Україні, спрямовані на вирішення проблем організації виконання наукових досліджень, а правове регулювання праці науковців залишається поза увагою.

Актуальність теми полягає в тому, що праця науковців є специфічним видом інтелектуальної праці. Багато вчених, займаючись дослідженнями проблем правового регулювання праці науковців, розглядають його стан та недоліки. Серед них особливої уваги заслуговують роботи: Барабаша Г. [2], Єпіфанової Ю. [3], Кудрявцева В. [4], Черновської С. [5] та ін. Але необхідність особливого законодавчого регулювання праці науковців не були комплексно досліджені. Цьому

підтвердженням є також те, що ні в чинному Кодексі законів про працю України [6], ні в проекті Трудового кодексу України [7] немає жодної статті, яка б стосувалась особливостей правового регулювання праці науковців.

Необхідно також розуміти різницю між такими правовими категоріями, як «вчений» і «науковий працівник». Науковий працівник є суб'єктом трудових відносин з усіма відповідними наслідками, а вчений – це більш загальна категорія, що характеризує суб'єкта трудового права. Основними критеріями віднесення працівників до категорії науковців слід вважати: наявність відповідної кваліфікації, що включає в себе вищу освіту та (або) науковий ступінь (вчене звання); напрям виконуваної роботи – наукова та (або) науково-технічна діяльність; професійне зайняття таким видом діяльності [ 2, с. 7 ].

В.М. Кудрявцев визначає, що наука як галузь суспільного виробництва має свою специфіку, а наукова творчість не має меж та наперед встановлених форм, але вона підпорядковується об'єктивним закономірностям. Нормування творчої праці неможливе внаслідок її унікальності й неповторності. Тому виконання трудової функції науковими працівниками регулюється, поряд із загальними, спеціальними нормами трудового законодавства [ 4, с. 22 ].

Основні критерії специфіки наукової діяльності можна поділити на дві категорії [ 2, с. 8 ]:

#### 1. Соціально-економічні:

- зміст наукової діяльності й науки загалом;
- неможливість прямого правового впливу на творчу складову наукової діяльності;
- імовірність очікуваного результату;
- складність об'єктивної оцінки результатів досліджень і специфічність критеріїв оцінки виконаних наукових робіт.

#### 2. Інтелектуально-фізіологічні:

- здатність особи до складної інтелектуальної творчої праці;
- особистісний чинник;
- професійна мобільність науковця;
- умови праці, моральна атмосфера в колективі або „психологічний клімат” тощо.

Диференціація правового регулювання праці науковців знаходить своє втілення у порядку підбору осіб на наукову роботу, змісті трудової функції науковців, порядку припинення трудових відносин наукових працівників, регулюванні режимів їх робочого часу, оплаті праці тощо. Згідно статті 6 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», науковий працівник не може бути примушений провадити наукові дослідження, якщо вони або їх результати викликають або можуть викликати шкідливі для здоров'я людини, її життя і довкілля наслідки, а також не може бути притягнутий до відповідальності за відмову від участі у таких дослідженнях.

Підставою виникнення трудових відносин з науковцями є конкурсний відбір. Цей механізм був повернений згідно поправки до Закону України "Про основи державної політики у сфері науки і науково-технічної діяльності" у 1998 році. Такому підбору кадрів притаманна ціла низка переваг порівняно з прийняттям на роботу за загальними правилами. Конкурс дозволяє забезпечити можливість відбору найкращих наукових кадрів, попередню оцінку індивідуальних якостей працівника, гласність та прозорість процедури відбору кандидатів, виключає суб'єктивізм у доборі кадрів. Лише після обрання за конкурсом створюються умови для укладення трудового договору (контракту).

Конкурс передбачає змагальність. За загальним правилом, його слід вважати таким, що відбувся, коли в ньому брали участь декілька осіб. Але в порядку виключення конкурс слід вважати таким, що відбувся, і за умови, якщо в ньому бере участь лише один кандидат. Вважаємо, що в цих випадках все таки створюється можливість вільного вибору. Також слід враховувати, що законодавство не передбачає мінімальної кількості осіб, які беруть участь у конкурсі, та рівень насиченості регіону науковими кадрами.

Після обрання за конкурсом науковці мають право звільнитись за власним бажанням у будь-який час відповідно до ст. 38 КЗпП України. Після закінчення строку обрання за конкурсом трудові відносини не припиняються, нового оформлення трудових відносин не повинно здійснюватись. За наслідками позитивних результатів атестації науковці продовжують виконувати свої трудові обов'язки. Такий підхід до розуміння

наслідків закінчення строку обрання забезпечує стабільність трудових правовідносин у науковій сфері.

З урахуванням особливостей праці науковців, можна зробити висновок про необхідність запровадження таких режимів праці, які б сприяли збереженню наукового потенціалу та підвищенню ефективності наукових досліджень, а саме, гнучкого режиму робочого часу, індивідуалізованих режимів праці, які допускаються у законодавстві багатьох країн. Можливість їх встановлення має визначатись статутом, колективним договором та правилами внутрішнього трудового розпорядку наукової установи. Для конкретного науковця такий режим може бути введений наказом керівника. У такому ж порядку можна передбачати умови звільнення науковців від табельного обліку.

Крім того до науковців варто застосовувати специфічні системи оплати праці та форми стимулювання наукової творчості. Необхідно звернути увагу на існуючі методики оцінки ефективності праці науковця, зокрема, кількість публікацій, «цитованість» науковця, що використовуються для встановлення надбавок, преміювання наукових працівників. На думку автора така методика не є об'єктивною, оскільки «цитованість» може бути як в позитивному так і негативному ключі. Тобто думки науковця можуть бути згадані, як такі, з якими варто не погодитись.

Таким чином специфіка наукової діяльності проявляється в тому, що творчий пошук не піддається безпосередньому правовому впливу, а також нормуванню праці подібно до інших галузей виробництва. Для наукових досліджень характерною рисою є імовірність очікуваного результату.

З метою усунення прогалин у правовому регулюванні виникнення трудових відносин з науковцями необхідно прийняти нормативно – правовий акт, або внести поправку про порядок заміщення посад наукових працівників науково-дослідних установ, яке включатиме в себе умови проведення конкурсу (оголошення конкурсу, прийом документів, процедуру відбору кандидатів тощо), права і обов'язки учасників конкурсу, а також порядок визнання результатів конкурсу недійсними тощо.

## Література

1. Закон України "Про наукову та науково-технічну діяльність" №1977-XII від 13 грудня 1991 року // Відомості ВР України. — 1992. — №12.
2. Барабаш Г.О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення: автореф. дис. канд. юрид. наук / Г.О. Барабаш; Національна юридична академія України імені Ярослава Мудрого. – Харків, 2005.— 20 с.
3. Єпіфанова Ю. Підходи до правового регулювання наукової творчої діяльності/ Ю. Єпіфанова // Теорія і практика інтелектуальної власності. – 2010. - № 2. – С. 75 – 79.
4. Кудрявцев В. Н. Свобода научного творчества / В. Н. Кудрявцев // Государство и право. — 2005. — 5. — С. 22.
5. Черновська С. М. Правові підстави виникнення трудових відносин з науковими працівниками/ С. М. Черновська // Вісник Хмельницького інституту регіонального управління та права. – 2004. - № 12. – С. 144 – 151.
6. Кодекс законів про працю України від 10 грудня 1971 р. №322-VIII. // Відомості Верховної Ради (ВВР). – 1971. – № 50. – С. 375.
7. Проект Трудового кодексу України (текст законопроекту підготовлений до повторного другого читання за станом на 04.12.2007 № 1108) [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [http://search.ligazakon.ua/l\\_doc2.nsf/link1/JF0US00X.html](http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/JF0US00X.html).

Зав. кафедри

правового регулювання економіки

к.ю.н., проф.

Сергієнко В. В.

Керівник, ст. викладач

Перепелиця І.К.

Автор

Сиваш Ю.М.