АКАДЕМІЧНА СВОБОДА ЯК ГАРАНТІЯ РЕАЛІЗАЦІЇ ПРАВА НА ПРАЦЮ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ

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 349.22:378.12

DOI: https://doi.org/10.71404/LAW.UA.2025.2.64

У статті проаналізовано правову природу академічної свободи в контексті трудового права України. Розглянуто співвідношення конституційного права на свободу наукової творчості та обов'язків працівника, закріплених у трудовому договорі (контракті). Доводиться, що академічна свобода є не лише принципом освітньої діяльності, а й важливою умовою праці науково-педагогічних працівників, яка обмежує владу роботодавця щодо втручання у зміст їхньої праці. Проаналізовано проблему строкових трудових договорів (контрактів) як чинника, що може загрожувати реалізації академічної свободи. На основі аналізу міжнародних стандартів та національного законодавства запропоновано зміни до Кодексу законів про працю України та Закону України «Про вищу освіту» з метою посилення правових гарантій науково-педагогічних працівників.

Ключові слова: право на працю, академічна свобода, науково-педагогічний працівник, трудовий договір, контракт, умови праці, трудова функція, директивна влада роботодавця.

Постановка проблеми

Сучасний етап розвитку трудового права України пов'язаний із переосмисленням традиційних підходів до регулювання найманої праці, особливо у сферах інтелектуальної та творчої діяльності. Право на працю науково-педагогічних працівників (далі – НПП) реалізується в особливих умовах. З одного боку, існує адміністративне підпорядкування роботодавцю (закладу вищої освіти). З іншого – необхідність збереження творчої автономії вченого.

Академічну свободу зазвичай описують крізь призму конституційного права, як складову свободи думки і слова, або в межах адміністративного права, як елемент автономії університету. У рамках трудового права академічна свобода набуває іншого виміру. Вона виступає специфічною трудовою гарантією.

В умовах поширення контрактної форми трудового найму, оптимізації штатів та посилення вимог до результативності (KPI викладачів) загострюється колізія між «правом роботодавця» вимагати виконання роботи за інструкцією та правом науковця на вільний пошук істини. Відсутність дієвого механізму захисту НПП від звільнення чи утисків через використання академічної свободи робить цю проблему особливо актуальною.

Аналіз останніх досліджень і публікацій

Право на працю та особливості його реалізації окремими категоріями працівників досліджували Н.Б. Болотіна, В.В. Жернаков, М.І. Іншин, В.Л. Костюк, П.Д. Пилипенко, С.М. Прилипко, О.М. Ярошенко та інші. П.Д. Пилипенко акцентує увагу на диференціації трудового права та особливостях укладення трудових договорів. В.Л. Костюк розглядав правове регулювання праці наукових працівників.

Однак академічна свобода в більшості робіт згадується лише як задекларований принцип, закріплений у законах про освіту. Механізми її захисту саме засобами трудового права практично не аналізуються. Залишається відкритим питання, де закінчується трудова дисципліна і починається неправомірне втручання в академічну свободу. Чи є зміна наукової тематики кафедри зміною істотних умов праці для конкретного викладача. Ці аспекти потребують поглибленого дослідження.

Мета статті – окреслити зміст академічної свободи як правової категорії трудового права, виявити прогалини чинного законодавства щодо регулювання праці науково-педагогічних працівників та запропонувати напрями вдосконалення правових гарантій реалізації права на працю в умовах університетської автономії.

Виклад основного матеріалу

Конституційною основою академічної свободи є стаття 54 Конституції України, яка гарантує свободу літературної, художньої, наукової і технічної творчості, а також захист інтелектуальної власності, авторських прав, моральних і матеріальних інтересів, пов'язаних з інтелектуальною діяльністю [1].

На рівні спеціального законодавства академічна свобода визначена в ч. 1 ст. 1 Закону України «Про вищу освіту» як самостійність і незалежність учасників освітнього процесу під час здійснення педагогічної, науково-педагогічної, наукової та/або інноваційної діяльності. Вона базується на свободі слова і творчості, поширенні знань та інформації, проведенні наукових досліджень і використанні їх результатів [2].

За ст. 2 КЗпП України право на працю реалізується через укладення трудового договору. Стаття 21 КЗпП визначає трудовий договір як угоду, за якою працівник зобов'язується виконувати роботу, визначену угодою, з підляганням внутрішньому трудовому розпорядку [3]. Саме тут виникає ключове протиріччя. Підпорядкування трудовому розпорядку передбачає виконання розпоряджень роботодавця, тоді як результат праці НПП (наукова ідея, методика викладання, зміст лекції) не може бути повністю стандартизований без спотворення творчого характеру діяльності.

Для НПП академічна свобода є складовою їхньої трудової функції. Інструкції ректорату чи деканату, які безпідставно обмежують вибір методів дослідження або викладання (за умови дотримання державних стандартів), можна розглядати як втручання у зміст праці працівника, що виходить за межі погоджених умов трудового договору.

Для обґрунтування розширених трудових гарантій НПП важливе значення мають міжнародні акти. Рекомендація ЮНЕСКО щодо статусу науково-дослідних працівників (1974 р.) та Рекомендація щодо статусу викладацьких кадрів закладів вищої освіти (1997 р.) підкреслюють, що викладачі закладів вищої освіти мають право на підтримання академічної свободи. Це означає свободу проводити наукові дослідження, поширювати і публікувати їх результати, а також викладати навчальні дисципліни без неправомірного втручання, дотримуючись професійних стандартів [4].

Велика хартія університетів (Magna Charta Universitatum), підписана у Болоньї 1988 року, проголошує свободу досліджень і викладання фундаментальним принципом університетського життя. Держава та університети мають гарантувати дотримання цього принципу [5].

У національному праві це має означати, що внутрішній трудовий розпорядок закладу вищої освіти не може суперечити академічній свободі. Наприклад, вимога адміністрації узгоджувати зміст наукових статей до їх публікації є різновидом цензури. Вона порушує як міжнародні стандарти, так і зміст права на працю, оскільки змінює творчий характер діяльності НПП.

Найгостріше питання реалізації права на працю НПП пов'язане з масовим застосуванням строкових трудових договорів (контрактів). Згідно зі ст. 55 Закону України «Про вищу освіту» посади науково-педагогічних працівників заміщуються за конкурсом, а з обраними особами укладаються контракти строком від одного до п'яти років [2].

У працях П.Д. Пилипенка, Н.Б. Болотіної стабільність трудових відносин послідовно розглядається як ключова гарантія захисту працівника. Коли договір є строковим, НПП опиняється у вразливому становищі. Працівник, який знає, що через рік строк контракту закінчиться, схильний обмежувати себе у використанні академічної свободи. Формується своєрідна «академічна лояльність», коли людина уникає конфлікту з адміністрацією, аби не втратити роботу.

У результаті короткостроковий контракт перетворюється на інструмент тиску. Якщо викладач критикує стратегію розвитку університету або обирає наукову тему, яка не відповідає поглядам керівництва, у роботодавця є легальний спосіб позбавити його роботи. Достатньо не продовжити контракт або не оголосити конкурс на посаду, формально посилаючись на зміни в організації праці чи скорочення штату.

Практика Європейського суду з прав людини демонструє чутливість до подібних ситуацій. Хоча звільнення університетських викладачів здебільшого аналізується крізь призму ст. 8 (право на повагу до приватного життя) та ст. 10 (свобода вираження поглядів) Конвенції, ЄСПЛ неодноразово вказував, що звільнення або непродовження контракту як реакція на професійні висловлювання порушує права людини (справи Sorguç v. Turkey, Lombardo and Others v. Malta).

Національне трудове законодавство поки що не містить достатніх запобіжників проти таких зловживань. Стаття 43 КЗпП, яка передбачає згоду профспілки на звільнення за ініціативою роботодавця, не поширюється на випадки припинення договору у зв'язку із закінченням строку (п. 2 ст. 36 КЗпП). У сфері академічної свободи це створює серйозну прогалину у захисті НПП.

Ще один важливий вимір реалізації права на працю – організація робочого часу. За ст. 56 Закону України «Про вищу освіту» робочий час НПП становить 36 годин на тиждень [2]. У цей час входить виконання навчальної, методичної, наукової та організаційної роботи.

На практиці нерідко ототожнюють робочий час із обов'язковою фізичною присутністю в університеті упродовж усіх 36 годин або фіксованої кількості годин щодня. Таке розуміння робочого часу походить з індустріальної моделі праці і погано узгоджується з природою академічної діяльності. Наукові дослідження потребують гнучкого режиму, роботи в бібліотеках, архівах, участі в експедиціях чи польових дослідженнях.

Жорстка вимога «сидіти на кафедрі», коли у викладача немає аудиторних занять, свідчить про неналежну організацію праці. Право НПП виконувати методичну та наукову роботу поза межами університету в межах робочого часу варто розглядати як елемент їхньої академічної свободи. Це право доцільно прямо закріпити в Галузевій угоді та колективних договорах закладів вищої освіти.

Отримані висновки дозволяють запропонувати кілька напрямів удосконалення правового регулювання.

По-перше, до законодавства України варто внести положення, що умови контракту, які обмежують конституційні права працівника, зокрема свободу наукової творчості, є недійсними. Це прямо пов'яже академічну свободу з інститутом трудового договору.

По-друге, доцільно розвинути в національному праві ідею «академічного імунітету» (academic tenure) або окремих його елементів для професорсько-викладацьких кадрів, які мають високі наукові результати. Одним із варіантів може бути укладення безстрокових трудових договорів з докторами наук, професорами, що пропрацювали у закладі певний мінімальний строк. Такий підхід відповідає практиці низки європейських країн і США.

По-третє, під час конкурсного відбору на посади НПП (ст. 55 Закону України «Про вищу освіту») критерії мають бути максимально об'єктивовані. Це стосується кількості публікацій, індексу цитування, участі в наукових проєктах та інших вимірюваних показників. Чим менше простору для суб'єктивного оцінювання, тим нижчий ризик використання конкурсу як засобу тиску на академічну свободу викладачів.

Висновки

Проведене дослідження дає підстави для таких висновків.

1. Академічна свобода науково-педагогічного працівника за своєю правовою природою поєднує конституційне право на творчість та спеціальну трудову гарантію. Вона окреслює межі директивної влади роботодавця. Заклад вищої освіти може визначати організаційні умови праці (розклад занять, обсяг навантаження), але не має права втручатися у зміст наукових висновків та методик викладання, якщо вони відповідають стандартам освіти.

2. Реалізація права на працю НПП в умовах поширеної контрактної форми найму пов'язана з ризиком обмеження академічної свободи. Чинне законодавство не забезпечує належного захисту від непродовження контракту з мотивів, пов'язаних з науковими поглядами працівника або його критичною позицією щодо діяльності закладу.

3. Для того щоб академічна свобода була не декларативним, а дієвим інститутом, необхідно змінити трудове законодавство. Потрібно закріпити право НПП на гнучку організацію наукової роботи, обмежити можливість довільного припинення трудових відносин з висококваліфікованими кадрами та посилити роль виборних органів, насамперед вчених рад, у формуванні кадрової політики. Це дозволить зменшити одноосібний вплив керівника закладу на долю окремого працівника.

Академічна свобода є необхідною передумовою (conditio sine qua non) належного виконання науково-педагогічним працівником його трудової функції. Забезпечення цієї свободи є спільним обов'язком роботодавця і держави.

Література

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

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

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

4. Рекомендація ЮНЕСКО про статус викладацьких кадрів закладів вищої освіти від 11.11.1997 р. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/995_936

5. Велика хартія університетів (Magna Charta Universitatum). Болонья, 18 вересня 1988 р. URL: http://www.magna-charta.org

6. Про освіту: Закон України від 05.09.2017 р. № 2145-VIII. Відомості Верховної Ради України. 2017. № 38–39. Ст. 380.

7. Болотіна Н. Б. Трудове право України: підручник. Київ: Знання, 2008. 860 с.

8. Пилипенко П. Д. Проблеми теорії трудового права: монографія. Львів: Вид. центр ЛНУ ім. Івана Франка, 1999. 214 с.

9. Іншин М. І. Правове регулювання праці державних службовців України: монографія. Харків: Вид-во Нац. ун-ту внутр. справ, 2004. 336 с.

10. Костюк В. Л. Правове регулювання праці наукових працівників: дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05. Київ, 2005. 205 с.

11. Case of Sorguç v. Turkey (Application no. 17089/03): Judgment of European Court of Human Rights of 23 June 2009. URL: http://hudoc.echr.coe.int