

цівника на певний строк від виконання трудової функції без збереження заробітної плати або з виплатою допомоги по тимчасовій непрацездатності за час його відсторонення, яке застосовується у виняткових випадках, передбачених у законі, з метою попередження небезпечних наслідків».

Красюк Т. В.,
канд. юрид. наук, асист. кафедри трудового права
Національного юридичного університету
імені Ярослава Мудрого

УДОСКОНАЛЕННЯ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ВІЗ НА ОСНОВІ ДОСВІДУ ЗАРУБІЖНИХ КРАЇН

Одним із напрямків співробітництва з ЄС Україна визначає культурно-освітню і науково-технічну інтеграцію, яка полягає в упровадженні європейських норм у освіті, науці і техніці, отже, національна система освіти повинна відповідати європейським стандартам. У цьому контексті виникла нагальна потреба йти в ногу з часом, із сучасними світовими тенденціями, які пов'язані з пошуком нових підходів у реформуванні та вдосконаленні вищої освіти в Україні та покращенні умов праці науково-педагогічних працівників. Тож, яким має бути сьогодні навчальний процес, обсяг навчального навантаження і оплата праці науково-педагогічних працівників, розширення академічних свобод, як краще використовувати міжнародний досвід – ці та інші питання, до яких варто постійно привертати увагу, розбудовуючи галузь національної освіти.

На даному етапі всі європейські держави, які приєдналися до Болонського процесу, вносять зміни до нормативно-правової бази вищої освіти і в освітнє законодавство в цілому. Заходи в рамках Болонського процесу переважно відбуваються за підтримки ЮНЕСКО, Ради Європи та Європейської комісії. Останніми роками прийнято цілу низку документів, що стосуються регулювання праці науково-педагогічних працівників. Серед основних, у яких безпосередньо йдеться про підвищення правового статусу науково-педагогічних працівників, можна назвати Конвенцію «Про визнання кваліфікацій, які відносяться до вищої освіти в європейському

регіоні», «Рекомендацію про статус викладацьких кадрів вищих навчальних закладів», яка прийнята Генеральною конференцією ЮНЕСКО, Всесвітню декларацію «Про вищу освіту для XXI століття: підходи та практичні заходи», Комюніке Всесвітньої конференції з вищої освіти «Нова динаміка вищої освіти і науки для соціальної зміни і розвитку», Комюніке «Забезпечення росту та створення робочих місць» з модернізації систем вищої освіти європейських країн та ін. Не зважаючи на рекомендаційний характер цих документів, вони мають важливе значення в розробленні правового механізму регулювання праці науково-педагогічних працівників.

Якщо розглянути основні напрямки в розвитку вищої школи в передових країнах світу, то попри всю різноманітність систем вищої освіти, підходів в її організації і розв'язанні проблем співвідношення державного та приватного, централізованого і самоврядного начал можна виділити спільну для всіх тенденцію. Такою є демократизація, яка найбільш симптоматично виявляється в децентралізації управління навчальними закладами; розвитку університетського самоврядування; підвищенні суспільного статусу професорсько-викладацького складу; розширенні студентського самоуправління; посиленні впливу громадськості на вищу школу [1, с. 59].

Важливою ознакою і водночас умовою демократизації є децентралізація системи управління вищою освітою. Це питання є особливо актуальним для країн з високим рівнем централізації (Франція, Швеція, Японія тощо). Держава передає університетам або місцевим органам управління певні функції, пов'язані з фінансуванням ВНЗ, затвердженням плану навчання і прийому студентів, формуванням структури самого навчального закладу. Цей процес відбувається паралельно з розвитком вишівського самоврядування на основі розширення права університетів визначати всі сторони наукової, навчальної і комерційної діяльності, встановлювати посадові оклади тощо [2, с. 91].

Аналізуючи норми міжнародно-правових актів, бачимо, що в їх текстах часто зустрічається таке поняття, як «академічна свобода». У п. 17 «Рекомендацій про статус викладацьких кадрів вищих навчальних закладів» наголошується: щоб належним чином використовувати академічну свободу, закладам вищої освіти потрібно мати свою автономію, яка не повинна обмежувати права викладацьких кадрів. Автономія є інституціональною формою

академічної свободи та необхідною передумовою для гарантування належного виконання обов'язків, які покладаються на викладачів і заклади системи вищої освіти [3].

Актуальним залишається питання оплати праці науково-педагогічних працівників. На підставі міжнародного та вітчизняного досвіду з цього питання можна зробити висновок, що наша країна, на жаль, доволі далеко від міжнародних реалій, пов'язаних з належним матеріальним забезпеченням зазначеної категорії працівників. Даний факт підштовхує представників викладацької інтелігенції вдаватися до пошуків додаткових заробітків, що часто має наслідком неналежного виконання своїх обов'язків.

Велике поле для осмислення, порівняння й узагальнення з огляду на вітчизняні реалії надає дослідження, проведене колективом авторів із Center for International Higher Education в Бостоні під назвою «Зарплати професури. Глобальний порівняльний аналіз компенсацій та інших умов трудових договорів» за редакцією (Ф. Альтбаха, Г. Андрущака, М. Юдкевич та ін.).

Як впливає з даних міжнародної практики, наведених у зазначеній роботі, в багатьох розвинених країнах існує три рівні академічної ієрархії: навчальний рівень до якого входять інструктори і асистенти; середній рівень (старші інструктори і асоціативні професори) та вищій рівень (професура). Наприклад, заробітна плата у Великій Британії на навчальному рівні становить 4,100 доларів, а на середньому 5,900 доларів. Відповідно в США на навчальному рівні майже 5,000 доларів і на середньому рівні 6,100 доларів. Професор у Великій Британії отримує 8,000 доларів, це більше на 1,000 доларів, ніж в американських університетах. У Німеччині зарплата між трьома рівнями коливається від 4,900 до 6.400 доларів, відображаючи такі ж рівні що й у Норвегії. Викладачі в Нідерландах, наприклад, отримують заробітну плату, яка нижче на 500 доларів на кожному рівні ієрархії, порівняно із Великою Британією. Найменш привабливою для європейських викладачів є зарплата у французьких університетах, яка на всіх трьох рівнях ієрархії порівняно із США менша приблизно на 2,500 доларів. Найбільшу винагороду за викладацьку працю отримують професори Швейцарії – в середньому 17000 франків на місяць. Автори зазначеного дослідження наводять і інші приклади. Так, у Казахстані університетський викладач отримує в половину менше, ніж людина, яка має рівну з ним кваліфікацію і працює в іншій сфері. На жаль, Росія виявилась єдиною державою, де викладачам вузів платять менше, ніж у середньому складає ва-

ловий внутрішній продукт на душу населення – всього 60%. Дані бостонських учених дають підстави для висновку, що в Європі спостерігаються суттєві відмінності у розмірі заробітної плати викладачів. Водночас академічні зарплати у Великій Британії принципово не відрізняються від зарплат у США. Велика роль у підвищенні матеріальної оцінки праці викладачів вузів відводиться преміальній системі, введеної для заохочення викладацької та дослідницької діяльності поряд із законами про збільшення автономії вузів та впровадження більшої диференціації академічних кадрів. Викладачі часто отримують додаткові пільги та надбавки до своєї заробітної плати. Деякі додаткові виплати обумовлюються при укладенні колективних угод. Наприклад, у Нідерландах такі виплати залежать від сімейного стану викладача і національних нормативно-правових документів, які регулюють пенсійні відрахування та медичні страховки. Інші надбавки визначаються індивідуально, наприклад, премії за результатами діяльності або, як у випадку з німецькими викладачами, залежить від навиків ведення переговорів [4].

У Комюніке «Забезпечення росту та створення робочих місць» з модернізації систем вищої освіти європейських країн Європейська комісія закликала європейські університети створити більше стимулів для винагороди за видатні досягнення у викладанні та наукових дослідженнях. У документі зазначено залучати викладачів слід шляхом гнучких, відкритих і прозорих процедур, а також через надання їм сприятливих кар'єрних перспектив. Без лояльного і адекватно винагороджуваного професорсько-викладацького складу вузам буде складно залучати кращих і талановитих викладачів для роботи і для забезпечення того рівня викладання та наукових досліджень, в якому має потребу Європа, для того щоб бути конкурентоспроможним регіоном, де рушійною силою є знання.

Однією із проблем реалізації принципів Болонського процесу в Україні є неузгодженість нової структури навчального процесу та реального навантаження викладачів. Важливий показник якості наданої освіти – співвідношення студентів і викладачів. У кращих ВНЗ США на одного викладача припадає шість студентів; серед вузівських наставників частка докторів наук складає близько 97% [5, с. 82]. З досвіду діяльності вищих навчальних закладів провідних країн Європи, початкове навантаження викладача має становити від 240 до 720 годин на рік, залежно від його посади, рівня кваліфікації і наукової активності. При цьому межа 720 годин – навчальне навантаження для працівників без наукового ступеня, малого до-

свіду роботи і відсутності вагомих наукових розробок. Наприклад, у Польщі навчальне навантаження викладачів на рік у ВНЗ передбачено в межах 120-240 годин, у Франції 200 годин, Португалії 250 годин, США та Канаді 350 годин. Українському викладачу, на відміну від європейських колег, доводиться витратити весь свій робочий час на аудиторні заняття, не залишаючи часу для власного розвитку та наукової роботи. Тож, виходячи з досвіду європейських та інших країн світу, для підвищення ефективності праці науково-педагогічних працівників українських вузів давно вже назріла беззаперечна нагальна потреба перегляду співвідношення кількості викладачів та студентів[6]. Цілком згодні з С. Плаксієм, який вважає, що економія на викладачах – шлях до кадрового «обвалу» у вузах та їхньої інтелектуальної злиденності, що, у свою чергу, зумовлює припинення спадкоємності, погіршення якості підготовки фахівців, зниження концентрації знань у всьому суспільстві [7, с. 16].

Питання професійної підготовки та підвищення кваліфікації знайшли своє відображення у Всесвітній декларації «Про вищу освіту для ХХІ сторіччя: підходи та практичні заходи» (Париж, 1998р.). Цей документ закликає до проведення активної політики підвищення кваліфікації співробітників як суттєво важливого елементу діяльності вищих навчальних закладів. Пропонується розробити чітку політику щодо викладачів вищих навчальних закладів, які згідно з вимогами часу, повинні виступати не тільки як джерело знань і їх передавач, а й бути спроможними прищеплювати студентам вміння вчитися, брати на себе ініціативу; розвивати потяг до нових знань; проведенню наукових досліджень. Цьому, безумовно сприяють особистісні якості викладача, його невпинне бажання професійного удосконалення, але, як правильно зазначено в декларації, відновлення на удосконалення педагогічних навиків має відбуватися на базі відповідних державних програм підвищення кваліфікації [8].

Цікавим, на нашу думку, є досвід підготовки кадрів у сфері науки університетів Заходу, де вимогою до викладачів є обов'язковість їхньої участі у рейтингових конференціях і публікації наукових статей у рейтингових журналах. Причому від викладачів вимагається виключно інтелектуальна праця, а всі затрати покриваються зі спеціального фонду наукових досліджень. У Массачусетському технологічному інституті такий фонд становить приблизно 500 тисяч доларів у розрахунку на одного викладача на рік. 80% цього фонду становлять фінанси, отримані з державних федеральних джерел [9].

Упроваджуючи досвід зарубіжних країн у ВНЗ України, необхідно брати все корисне, що може підвищити якість навчального

процесу: розширення академічних свобод, зменшення аудиторного навантаження і покращення матеріального становища викладачів. Крім того, необхідно удосконалювати національну нормативно-правову базу, враховуючи як практику, так і чинні норми міжнародного права, які, безумовно будуть покращувати умови праці науково-педагогічних працівників.

Література:

1. Рарог Ю. В. Сучасні тенденції у реформуванні вищої освіти в розвинутих країнах світу / Юрій Рарог // Наукові записки Національного університету «Києвсько-Могилянська академія». – 2001. – Т.19: Політичні науки. – С. 59–64.

2. Тимошенко О. Освіта України в контексті розвитку світових тенденцій // Вища освіта України. – 2009. – №3. – С. 90–97.

3. Рекомендації про статус викладацьких кадрів ВНЗ від 11.11.1997р. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://un.by/f/file/Recommendations.pdf>.

4. Джонгблойд Б. Оплата академического труда в Западной Европе [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ihe.nkaoko.kz/archive/281/2481/>

5. Васильченко З., Васильченко І. Удосконалення та реформування освітньої парадигми у провідних країнах світу // Вища школа. – 2009. – №5. – С. 77–89.

6. Совсун І. Освітнє пере(за)вантаження [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://ru.osvita.ua/vnz/high_school/35550/

7. Плаксий С. Сверхэксплуатация преподавателей – главная угроза высшей школе и развитию России в XXI в. // Вестник высшей школы. – 2004. – №3. – С. 16–22.

8. Всесвітня декларація «Про вищу освіту для XXI сторіччя: підходи та практичні заходи» [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://e.-joe.ru/sod/99/4/99/st180.html>.

9. Дзеркало тижня. – 2004. – 6 листопада.

Макогон О. В.,

канд. юрид. наук, адвокат
(м. Київ, Україна)

ЩОДО ТРУДОВИХ ПРАВОВІДНОСИН СПОРТСМЕНІВ У ПРОФЕСІЙНОМУ СПОРТІ

Функціонування будь-якої галузі суспільних відносин забезпечується зайнятими у ній суб'єктами. Нормативно усі визнані