

Пижова М. О.,доктор юридичних наук, доцент,
проректор з наукової роботи, адвокат
Державного податкового університету**КОНТРАКТ ІЗ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ:
ЄВРОПЕЙСЬКИЙ ТА МІЖНАРОДНИЙ ДОСВІД**

Анотація. У статті здійснено ґрунтовне порівняльно-правове дослідження сучасних моделей контрактних відносин із науково-педагогічними працівниками (НПП) у провідних системах вищої освіти: Європейського Союзу, Сполучених Штатів Америки, Китайської Народної Республіки та України. Авторка аналізує особливості регулювання трудових відносин у сфері вищої освіти, приділяючи окрему увагу юридичній природі контракту, тривалості зайнятості, механізмам оцінювання результативності, соціальним гарантіям і стимулюванню академічної мобільності. У межах європейського підходу розглянуто дію Директиви 1999/70/ЕС щодо запобігання зловживанню строковими трудовими договорами, а також положення Європейської хартії дослідника (2005), що передбачають прозорі критерії укладення та продовження контрактів, зокрема через впровадження інструментів KPI (Key Performance Indicators). У статті окреслено сучасні виклики, що виникають у контексті зростаючої сегментації академічної праці, прецаризації викладацької діяльності, та наслідків широкого впровадження «нульових годин» контрактів у деяких європейських державах.

Особлива увага присвячена американській *tenure*-системі – моделі постійного працевлаштування, що базується на принципах академічної свободи, прозорого конкурсного добору та багаторівневої оцінки. Аналізуються переваги цієї системи, зокрема високий рівень задоволеності працею та стабільності серед викладачів, а також її недоліки – обмежена кількість посад і високий фінансовий тягар для університетів.

У китайській моделі представлено концепцію «комплексного контракту», що поєднує елементи трудового й адміністративного права. Запроваджені з 2014 року реформи передбачають збереження публічно-правового мандата освітньої діяльності, гнучкі стандарти оцінювання праці та обмежену свободу дострокового припинення трудових відносин. Докладно аналізується зміст підпорядкованості, соціального замовлення держави та правових обмежень автономії викладача.

Український контекст подано крізь призму законодавчих змін, зокрема вилучення з Закону України «Про вищу освіту» положення про конкурсний порядок укладення контракту з НПП, що потенційно створює колізії з нормами Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність». У статті підкреслюється необхідність удосконалення законодавства щодо трудових відносин у сфері вищої освіти, зокрема шляхом встановлення чітких правових рамок застосування контракту, гармонізації з міжнародними підходами, посилення соціального захисту та стимулювання мобільності викладачів.

Ключові слова: трудові відносини, науково-педагогічний працівник, критерії добору на посади, конкурс на заміщення вакантних посад, трудовий договір/контракт з науково-педагогічним працівником, соціально-правові гарантії науково-педагогічним працівникам, академічна свобода.

Pyzhova M. O. Contract with academic staff: European and international experience

Abstract. The article provides a thorough comparative legal analysis of contemporary models of contractual relations with scientific and pedagogical workers (SPW) in leading higher education systems: the European Union, the United States of America, the People's Republic of China, and Ukraine. The author analyzes the peculiarities of regulating labor relations in higher education, paying particular attention to the legal nature of the contract, the duration of employment, performance evaluation mechanisms, social guarantees, and the promotion of academic mobility. Within the European approach, the article examines the effect of Directive 1999/70/EC on the prevention of abuse of fixed-term employment contracts, as well as the provisions of the European Charter for Researchers (2005), which provide for transparent criteria for concluding and renewing contracts, in particular through the introduction of KPI (Key Performance Indicators) tools. The article outlines the current challenges arising in the context of the growing segmentation of academic work, the precariousness of teaching activities, and the consequences of the widespread introduction of “zero-hour” contracts in some European countries.

Particular attention is paid to the American tenure system – a model of permanent employment based on the principles of academic freedom, transparent competitive selection, and multi-level assessment. The advantages of this system are analyzed, in particular the high level of job satisfaction and stability among teachers, as well as its disadvantages – the limited number of positions and the high financial burden on universities.

The Chinese model presents the concept of a “comprehensive contract” that combines elements of labor and administrative law. The reforms introduced in 2014 provide for the preservation of the public law mandate of educational activities, flexible standards for evaluating work, and limited freedom to terminate employment relationships early. The content of subordination, the social order of the state, and legal restrictions on teacher autonomy are analyzed in detail.

The Ukrainian context is presented through the prism of legislative changes, in particular the removal from the Law of Ukraine “On Higher Education” of the provision on the competitive procedure for concluding contracts with NPPs, which potentially creates conflicts with the provisions of the Law of Ukraine “On Scientific and Scientific and Technical Activity.” The article emphasizes the need to improve legislation on labor relations in higher education, in particular by establishing a clear legal framework for the application of contracts, harmonization with international approaches, strengthening social protection, and encouraging teacher mobility.

Key words: *labor relations, scientific and pedagogical worker, criteria for selection for positions, competition for vacant positions, employment contract/contract with a scientific and pedagogical worker, social and legal guarantees for scientific and pedagogical workers, academic freedom.*

Вступ. Розбудова конкурентоспроможної системи вищої освіти потребує збалансування двох імперативів: гнучкого управління людськими ресурсами та гарантій академічної свободи. Контракт з науково-педагогічними працівниками (далі – НПП) є ключовим інструментом, що визначає тривалість зайнятості, обсяг прав і обов'язків, а відтак – якість викладання й досліджень. У країнах ЄС домінує модель змішаних контрактів із потужними запобіжниками проти зловживання строковими договорами, закріпленими у Директиві 1999/70/ЕС [1]. У США діє *tenure*-система, закладена AAUP-декларацією 1940 р. [2]. Китай з 2014 р. перейшов від адміністративного «*bianzhi*» до контрактних відносин, зберігаючи публічно-правові елементи [3]. В Україні нормативну основу становлять Закон «Про вищу освіту», Закон «Про наукову і науково-технічну діяльність» та КЗпП, який визнає контракт особливою формою трудового договору.

Метою статті є визначити оптимальну модель трудового договору НПП для України, спираючись на міжнародний досвід та емпіричні дані про вплив форми договору на задоволеність працюю й мобільність.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Європейські дослідження засвідчують, що наявність постійного контракту статистично підвищує рівень задоволеності роботою й зменшує наміри залишити заклад вищої освіти [4]. Аналіз UK NEPI (2023) пока-

зує: хоча 67 % британських викладачів мають постійні договори, зростання частки «*atm*» і «*zero-hours*» контрактів формує сегмент «друга ліга» академічної праці із нижчими соціальними гарантіями. OECD (2024) фіксує подібні тренди в країнах ОЕСР: прецаризація, високі навантаження, негативний баланс «робота – життя» [5]. Дослідження Erasmus+ демонструють, що мобільність викладачів корелює з професійним розвитком і покращенням викладання [6].

Виклад основного матеріалу. Важливим для утвердження соціально-правових гарантій НПП є положення статті 5 Директиви 1999/70/ЕС [1], яка запроваджує принцип «*pro rata temporis*» та обов'язок держав-членів запобігати зловживанню послідовними строковими контрактами.

Не менш важливим нормативно-правовим документом є Європейська хартія дослідника (2005), який рекомендує закріплювати у контракті чіткі критерії оцінювання, прозорі процедури продовження договору та гарантії мобільності [7].

Європейський підхід до порушеного питання є цілком зрозумілим та логічним, що підтверджується дослідженнями мобільності Erasmus+. Так, у 2022 р. програмою охоплено понад 105 000 викладацьких мобільностей, що демонструє дієвість контрактних стимулів для короткотермінових відряджень [8]. Тобто аналіз дослідження, дає підстави стверджувати, що KPI (Key Performance

Indicators) або іншими словами «показники результативності (ефективності та якості)», які закладені у контракт з НПП спонукають та мотивують до прогресу як самого викладача, так і ефективного здійснення його трудової функції. Конкретно визначене завдання, яке має бути виконано у конкретний термін є двигуном до дії, натомість безстроковість закладає безпечність і рутинність у роботі НПП. А це в свою чергу шлях до деградації НПП та «робота заради роботи», а не «робота заради результату», що є початком занепаду НПП як фахівця.

Цікавим є дослідження NEPI свідчить: роботодавець у секторі вищої освіти Британії компенсує 21,6 % пенсійних внесків і надає 33 дні відпустки, що робить постійні контракти привабливими, але водночас дорогими для масового поширення. І знову ж таки призводить це до необхідності закладення KPI у контракти з НПП, та обмежувати їх у строці [10].

Заслуговує на особливу увагу *tenure*-система, яка функціонує у США. Офіційно закріплена в Заяві про принципи академічної свободи і перебування на посаді Американської асоціації університетських професорів (AAUP) 1940 року, система перебування на посаді передбачає, що викладач після завершення випробувального терміну, який зазвичай триває шість-сім років, може отримати безстрокову академічну посаду – форму невідзначеного академічного призначення. Під час цього випробувального терміну, відомого як *tenure-track*, викладач проходить ретельне оцінювання, яке базується на ефективності викладання, результатах досліджень, служінні установі та відповідності інституційним цінностям [2].

Отримання посади безстроково надає презумпцію безперервної зайнятості. Професор, який працює безстроково, може бути звільнений лише з поважних причин, таких як серйозні професійні порушення чи некомпетентність, або у випадку надзвичайних інституційних обставин, таких як фінансові труднощі чи припинення програми. Цей захист ґрунтується на принципі академічної свободи, що дозволяє викладачам займатися суперечливими або інноваційними дослідженнями

і викладанням, не боячись політичної чи адміністративної помсти.

Процес призначення на посаду є дуже конкурентним. Від кандидатів часто очікують, що вони продемонструють значну кількість рецензованих публікацій, успішне отримання фінансування на дослідження та позитивні оцінки викладання. Остаточне рішення про призначення, як правило, передбачає кілька рівнів розгляду, включаючи комітети факультетів, колеги коледжу, деканів, проректорів, а іноді й опікунські ради.

Хоча перебування на посаді безстроково забезпечує безпеку та автономію, воно також накладає певні обов'язки. Очікується, що викладачі, які працюють безстроково, продовжуватимуть робити значущий внесок у свої галузі та в управління своїми установами. Вони часто беруть на себе наставництво, лідерські ролі та довгострокові інституційні зобов'язання.

Нещодавні опитування, зокрема опубліковані на ArXiv у 2020 році, вказують на те, що штатні викладачі повідомляють про найнижчий рівень стресу та найвищу суб'єктивну задоволеність роботою серед академічного персоналу [8]. Ці висновки підкреслюють психологічну та професійну цінність безстрокових контрактів. Однак економічні наслідки надання комплексного соціального пакету та довгострокової стабільності роботи означають, що заклади часто обмежують кількість посад, що належать до категорії «*tenure track*». Як наслідок, зростає частка академічного персоналу, який працює не за наймом, що сприяє розшаруванню академічного ринку праці.

Таким чином, американська система безстрокових контрактів є одночасно і гарантією академічної свободи, і вибірковою винагородою за сталу академічну досконалість. Хоча її переваги для тих, хто отримує посаду безстроково, є значними, її високі пороги та інституційні витрати спричинили постійні дебати про справедливість, доступ і майбутню структуру академічної зайнятості.

На відміну від США, Китай запровадив іншу модель академічного працевлаштування. Після реформи системи працевлаштування в державних університетах у 2014 році ака-

демічний персонал, включаючи професорів, перейшов від традиційної системи «державних кадрів» до працевлаштування на основі контрактів. Ця зміна мала на меті посилити автономію вищих навчальних закладів у сфері управління персоналом, зберігаючи при цьому певні зобов'язання за публічним правом, особливо щодо освітньої місії університетів.

Науковці, такі як Лі Йонг (Li Yong), Сю Лей (Xu Lei) та Сунь Лу (Sun Lu) [14], запровадили поняття «комплексного правового характеру» академічних трудових договорів у Китаї. Ця концепція підкреслює гібридні характеристики таких договорів, які поєднують елементи як приватних трудових угод, так і адміністративних домовленостей. Комплексний характер характеризується:

- підпорядкування та державне доручення: хоча контракт діє за принципами рівності та взаємної згоди, викладачі університетів все ще вважаються такими, що виконують державну службу, зокрема у виконанні освітніх обов'язків та національних цілей розвитку;

- гнучкі стандарти ефективності: трудові контракти часто містять індивідуальні або специфічні для установи показники ефективності, пов'язані з результатами досліджень, оцінками викладання та службою в установі. Ці показники все більше пов'язані з винагородою та поновленням контракту;

- обмежене одностороннє звільнення: університети мають обмежену свободу дій щодо дострокового розірвання контрактів. Будь-яке звільнення має відбуватися за суворими процедурними правилами та підлягає перегляду, що відображає частково адміністративний статус трудових відносин.

Крім того, реформи трудових контрактів у Китаї запровадили нові категорії академічних посад, такі як «tenure-track», «подвійне працевлаштування» та «видатні» професори. Ці зміни відображають рух у напрямку більшої диференціації та ринкової орієнтації академічної праці, намагаючись при цьому зберегти ключові цінності суспільного інтересу [9].

Необхідно зауважити, що, хоча Сполучені Штати покладаються на систему постійного працевлаштування для захисту академіч-

ної свободи та забезпечення стабільності кар'єри, Китай застосовує підхід «комплексного контракту», який поєднує елементи трудового та адміністративного права. Обидві системи відображають різні історичні та інституційні траєкторії, але стикаються з подібними напруженнями щодо справедливості, відповідальності за результати роботи та довгострокової стійкості в академічній зайнятості.

Що стосується України, то після останніх змін, які були внесені до статті 55 Закону України «Про вищу освіту» [11], була вилучена частина 11 зазначеної статті, яка саме і містила положення про те, що під час заміщення вакантних посад науково-педагогічних працівників укладенню трудового договору (контракту) передують конкурсний відбір, порядок проведення якого затверджується вченою радою закладу вищої освіти. Станом на сьогодні стаття 55 Закону України «Про вищу освіту», яка має назву «Посади наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників закладів вищої освіти та порядок їх заміщення» термін «контракт» не містить. Як відомо частина третя статті 21 Кодексу законів про працю України визначає, що особливою формою трудового договору є контракт, в якому строк його дії, права, обов'язки і відповідальність сторін (в тому числі матеріальна), умови матеріального забезпечення та організації праці працівника, умови розірвання договору, в тому числі дострокового, можуть встановлюватися угодою сторін. Сфера застосування контракту визначається законами України [13]. Тобто виходить так, що контракт укладається з тими працівниками, які визначені в законі. Раніше в Законі України «Про вищу освіту» НПП були визначені як ті, з якими укладається контракт. Після останніх змін законодавець прибрав це положення зі спеціального закону. І тепер можна б було тлумачити так, що з НПП укладається трудовий договір. Однак останні зміни не вносилися до Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність», пункт 25 частини першої статті 1 якого надає визначення НПП і говорить, що науково-педагогічний працівник – вчений, який має вищу освіту не

| Критерій | ЄС | США | Китай | Україна |
|-------------------------------|-----------------------------|----------------------------|----------------------------------|--------------------------------|
| Тривалість базового контракту | 3–6 р. (fixed term) | 6 р. (tenure-track) | 3 р. + переукладення | 1–5 р. (контракт) *було так |
| Захист від зловживань | Директива 1999/70/ЄС | Конвенційні стандарти AAUP | Преференції висококваліфікованим | Відсутній ліміт перезаклучень |
| Соцгарантії | Паритет з постійними штатом | Повний пакет, пенсія | Основний фокус – продуктивність | Залежить від кошторису ЗВО |
| Мобільність | Erasmus+ | Fulbright, sabbaticals | Національні гранти CSC | Державні гранти обмежені |

нижче другого (магістерського) рівня, відповідно до трудового договору (контракту) в університеті, академії, інституті професійно провадить педагогічну та наукову або науково-педагогічну діяльність та має відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації у випадках, визначених законодавством [11]. Таким чином, сфера застосування контракту з НПП тепер визначається не Законом України «Про вищу освіту», а Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність». Звичайно це може на практиці створювати колізю з академічними особливостями.

Ми переконанні, враховуючи і європейську і міжнародну практику, що чіткі правила перетворення строкових контрактів на постійні посади і прозорі KPI зменшують плінність кадрів та сприяють академічній свободі. Водночас, укладення контрактів з НПП це є необхідністю, оскільки безстрокові трудові договори породжують пасивність НПП і психологічно закладають підвалини бездіяльності фахівців, що є великою перепорою для професійного розвитку академічних фахів-

ців. Також необхідно наголосити, що українському законодавству бракує законодавчо визначених механізмів підтримки міжнародної мобільності – Erasmus+ компенсує лише частково.

У порівняльній таблиці продемонстровано особливість укладення контрактів з НПП та їх соціально-правових гарантій.

Висновки. Контрактна форма праці НПП перебуває у фокусі реформ вищої освіти. Досвід ЄС та США свідчить: баланс між гнучкістю та стабільністю досягається через прозорі процедури перетворення строкових договорів у постійні, установлені соціальні стандарти та підтримку мобільності. Китайська «compound»-модель демонструє можливість поєднання публічних і приватних елементів договору. Для України критично важливо навести лад серед спеціалізованого освітнього законодавства, запровадити реальні мінімальні соцгарантії та інтегрувати міжнародні вимоги до академічної мобільності. Це дозволить підвищити конкурентоспроможність українських ЗВО та забезпечити права НПП у відповідності до європейських стандартів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ:

1. Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work // Official Journal, L 175, 10.07.1999. URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/1999/70/oj/eng> (дата звернення: 12.06.2025).
2. 1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure. American Association of University Professors. URL: <https://www.aaup.org/report/1940-statement-principles-academic-freedom-and-tenure-1970-interpretive-comments> (дата звернення: 12.06.2025).
3. Teachers Law of the People's Republic of China. Adopted 1993. URL: https://en.moe.gov.cn/Resources/Laws_and_Policies/201506/t20150626_191389.html (дата звернення: 12.06.2025).
4. Permanent contracts and job satisfaction in academia: evidence from European countries / F. Castellacci, C. Viñas-Bardolet // Studies in Higher Education. 2020. URL: <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1711041> (дата звернення: 12.06.2025).

5. The State of Academic Careers in OECD Countries. OECD, 2024. URL: https://www.oecd.org/en/publications/the-state-of-academic-careers-in-oecd-countries_ea9d3108-en.html (дата звернення: 12.06.2025).
6. Driving Impact of Erasmus+ Outgoing Academic Staff Mobility: Current Landscape and Pathways for the Future. ACA, 2023. URL: <https://aca-secretariat.be/...> (дата звернення: 12.06.2025).
7. Erasmus+ Annual Report 2022. European Commission. URL: <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/news/2022-support-presented-in-latest-annual-report> (дата звернення: 12.06.2025).
8. ArXiv Survey of Stress and Tenure in Academia / J. Berengueres, P. Nesterov. 2020. URL: <https://arxiv.org/abs/2010.00358> (дата звернення: 12.06.2025).
9. Ministry of Education of the People's Republic of China. – Published 26 June 2015. – URL: http://en.moe.gov.cn/Resources/Laws_and_Policies/201506/t20150626_191389.html (дата звернення: 28.06.2025).
10. Comparative Study of Higher Education Academic Staff Terms and Conditions. Higher Education Policy Institute. May 2023. URL: <https://sums.org.uk/...> (дата звернення: 12.06.2025).
11. Про вищу освіту : Закон України від 01.07.2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/1556-18> (дата звернення: 12.06.2025).
12. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/go/848-19> (дата звернення: 12.06.2025).
13. Кодекс законів про працю України : Закон України від 10.12.1971 р. № 322-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/322-08#Text> (дата звернення: 12.06.2025).
14. Li Yong, Xu Lei, Sun Lu. On the Compound Legal Nature of Teachers' Employment Contract in Public Universities of China // *US-China Law Review*. – 2022. – Vol. 19, No. 5. – P. 236–250. – DOI: 10.17265/1548-6605/2022.05.004. – URL: <https://www.davidpublisher.com/Public/uploads/Contribute/62d7bfdd0a037.pdf>