

Тематичний розділ 5. Трудове право; право соціального забезпечення
УДК 349.3

Кучма О.Л.

докторка юридичних наук, професорка
професорка кафедри трудового права
та права соціального забезпечення
Київського національного університету
імені Тараса Шевченка

СОЦІАЛЬНЕ СТРАХУВАННЯ У ТРУДОВИХ ВІДНОСИНАХ ІЗ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИМ ПРАЦІВНИКОМ: ОКРЕМІ ПИТАННЯ

Стаття присвячена дослідженню особливості трудових відносин з науково-педагогічним працівником, яка має бути врахована законодавцем як підстава для підвищеного захисту у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок тимчасової втрати працездатності, нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання з огляду на специфіку трудової функції науково-педагогічного працівника. Також акцентовано увагу на необхідності запровадження компенсаційного механізму при призначенні пенсії за стаж роботи на посадах науково-педагогічного працівника за період, коли відповідно до законодавства призначались «наукові пенсії».

Ключові слова: науково-педагогічні працівники, трудові правовідносини з науково-педагогічним працівником, соціальне страхування працівників закладів вищої освіти, легітимні очікування у пенсійному забезпеченні, стаж наукової роботи.

This article is meant to study the particular aspects in the labor relations with a scientific pedagogical employee that have to be considered by the legislators as the grounds for enhanced protection in the system of mandatory state social insurance in

the event of temporary loss of working capacity, industrial accidents and occupational diseases with due regard to the work function of the given scientific pedagogical employee. Also, the author draws the reader's attention to importance of the compensatory mechanism governing assignment of pension for the work experience of a scientific pedagogical employee covering the period of time wherein the "scientific pensions" are assigned.

Key words: scientific pedagogical employees, labor relations with a scientific pedagogical employee, social insurance for the higher education institution employees, legitimate expectations regarding the pensions, scientific work experience.

Постановка проблеми. Особи, які перебувають у трудових відносинах, підлягають загальнообов'язковому державному соціальному страхуванню наступних видів: пенсійному, на випадок тимчасової втрати працездатності, нещасного випадку на виробництві і професійних захворювань та безробіття. Науково-педагогічний працівник, укладаючи трудовий договір, також стає особою, застрахованою у системі загальнообов'язкового державного соціального страхування. Реформування пенсійного законодавства внесло суттєву зміну до обсягу прав у сфері соціального страхування науково-педагогічного працівника, а саме: відбулися зміни щодо права на пенсійне забезпечення науково-педагогічного працівника і на сьогодні науково-педагогічні працівники, які досягають пенсійного віку, мають право на пенсію на загальних засадах, на відміну від своїх колег, які вийшли на пенсію до згаданого етапу пенсійного реформування, та мали право вибору (чи реалізувати право на пенсію на загальних засадах чи обрати пенсію, яка обчислювалась відповідно до Закону України «Про наукову та науково-технічну діяльність»). Також, на сьогодні, не достатньо приділено уваги специфіці тих ризиків, які притаманні професії науково-педагогічного працівника, що також потребує дослідження.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Різні аспекти нормативно-правового регулювання трудових відносин науково-педагогічних працівників

досліджували вчені, наприклад, Гоц-Яковлєва О. В. у науковому доробку «Щодо вимог до кандидатів на посади науково-педагогічних працівників» звертає увагу на те, як специфіка трудової функції науково-педагогічного працівника впливає на його стан здоров'я, зокрема, на практиці ми бачимо досить багато викладачів з так званим «професійним вигорянням» саме через умови праці – постійне нервово-емоційне напруження, від якого не завжди вдається відпочити як з урахуванням скороченого робочого часу, так і протягом часу відпочинку, зокрема за час відпустки, особливо в умовах сьогодення [1].

Жук О. М., Луцюк А. Л. у праці «Перспективи удосконалення системи пенсійного забезпечення наукових і науково-педагогічних працівників» наголошують, що оскільки усі новації стосуються лише тих пенсіонерів, які виходитимуть на пенсію після набрання чинності відповідного Закону, положення, якими скасовуються спеціальні пенсії здаються дещо дискримінаційними. Тому варто встановити триваліший перехідний період зміни системи призначення таких пенсій. Так, не зовсім відповідає принципу рівності між пенсіонерами, які вже отримали пенсію за вислугу років, і тими, які мали виправдані очікування на її отримання в майбутньому, відміна спеціального пенсійного забезпечення без перехідного періоду, який би дорівнював періоду, через який справилися б виправдані очікування осіб, які влаштувались на наукову роботу за умови, коли їхній стаж на ній був достатньою умовою для отримання спеціальної пенсії [2, с.23].

Про соціальну справедливість та принцип легітимних очікувань також зазначає у своїй роботі «Social Justice as a Principle of Social Security» Кучма О. Л. наголошуючи на тому, що особа повинна бути впевнена, що діючи у відповідності до чинного законодавства, вона може розраховувати на ті позитивні наслідки, які передбачені у законодавстві [3].

На важливості визначення початку трудових відносин із науково-педагогічним працівником наголошує Лиманський П. П. у праці «Трудовий договір (контракт) як підстава виникнення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками». Зокрема, науковець зазначає наступне: трудовий

договір (контракт) є тією нульовою точкою, яка породжує правовий зв'язок між науково-педагогічним працівником і закладом вищої освіти – його роботодавцем і саме вона веде до виникнення трудових відносин, вона є їх підставою виникнення. Це є надзвичайно важливим і теоретичним, і практичним моментом, адже відсутність належного правового розуміння моменту виникнення трудових відносин може призводити до порушень трудових прав науково-педагогічних працівників, зокрема щодо соціальних гарантій, стажу, прав щодо соціального забезпечення тощо. Тому саме момент укладення трудового договору і виникнення трудових відносин має таку юридичну значущість. [4].

І. Одинцова у своїй праці «Особливості соціального захисту науково-педагогічних працівників в умовах воєнного стану: правовий аспект» звертає увагу на наступне: одною із галузей застосування праці є освітня та наукова сфери, які є вагомим чинником у забезпеченні технологічних, економічних та соціальних складових життєдіяльності будь – якої країни. В умовах ведення військових дій, що призводить до виснаження економічних ресурсів України, постає потреба узгодження можливостей системи соціального захисту населення до можливостей держави, і відповідно адаптації нормативно – організаційного забезпечення соціального захисту науково – педагогічних працівників до умов воєнного стану [5, с.135]. Особливості соціального захисту науково – педагогічних працівників в умовах дії воєнного стану в Україні, полягають перш за все у встановленні державою гарантій цій категорії працівників. Державні гарантії охоплюють перш за все сферу праці та її оплати. Також, законодавством України виділено спеціальні категорії науково – педагогічних працівників, які з'явилися в умовах збройної агресії, які потребують спеціального соціального захисту. При цьому, кожен вищий навчальний заклад може надавати в залежності від своїх можливостей додаткові соціальні пільги своїм науково – педагогічним працівникам в умовах дії воєнного стану [5, с.141].

М. Пижова, О. Пижов у статті «Стаж наукової роботи: проблеми визначення» звертають увагу на потребу покращити якість нормативно-правового регулювання трудових відносин із науково-педагогічними

працівниками. Автори зазначають, що спеціальне освітнє законодавство, зокрема те, яке регулює питання стажу діяльності в науковій сфері, містить безліч схожих категорій, які мають «відтінки» різниці. Відсутня уніфікована термінологія, а кожен наступний підзаконний нормативно-правовий акт містить нове поняття, яке породжує неузгодженість і питання. Це проковує проблеми при оформленні пенсій, подачі документів на конкурс на зайняття відповідних посад та отриманні наукових звань [6, с.99].

Про потребу регулювання трудових відносин із науково-педагогічним працівником дотримуючись принципу єдності та диференціації наголошує Риженко К. С. у своєму науковому доробку «Єдність та диференціація правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти», зокрема: єдність правового регулювання праці перш за все забезпечує встановлення високих гарантій для здійснення трудової діяльності всіх категорій працівників, в тому числі й тих, що працюють у закладах вищої освіти. Варто відмітити, що на сьогоднішній день законодавець прагне до забезпечення єдності правового регулювання. Однак, справедливим буде вказати, що зазначеного навряд чи можна досягти, адже це зробить загальне трудове законодавство більш громіздким та складним для розуміння. Саме тому, особливого значення набуває диференціація правового регулювання окремих категорій працівників, до яких в тому числі можна віднести і працівників закладів вищої освіти [7, с.55]. Дотримання принципу єдності та диференціації правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти має першочергове значення при створенні організаційних та правових умов для реалізації вказаними працівниками права на працю. Слідуючи цьому принципу вбачається можливим врахувати всю специфіку трудо-правового статусу працівників ЗВО, однак при цьому забезпечивши реалізацію гарантій, визначених загальним трудовим законодавством для всіх категорій працівників. Окрім зазначеного вище слід вказати, що диференціація правового регулювання дає змогу зменшити навантаження на загальне трудове законодавство, а також створити більш

сприятливі умови для вдосконалення спеціального трудового законодавства [7, с.57].

Виділення невирішених раніше частин проблеми. Вищенаведені праці підтверджують потребу у подальших наукових пошуках та наданні пропозицій із удосконалення чинного законодавства щодо легітимних очікувань у соціальному страхуванні науково-педагогічних працівників та врахування особливостей трудової функції науково-педагогічного працівника при визначенні обсягу соціального страхування цієї категорії учасників трудових відносин.

Метою статті є визначення особливостей у професії науково-педагогічного працівника, які дають підстави для підвищеного соціального захисту означеної категорії працівників, а також дослідження впливу стажу наукової роботи на пенсійне забезпечення науково-педагогічного працівника та надання пропозицій у цій частині.

Виклад основного матеріалу. Законом України «Про наукову та науково-технічну діяльність» (далі – Закон) визначено право науково-педагогічного працівника на пенсійне забезпечення. Проте, виходячи зі змісту статті 37 Закону (Пенсійне забезпечення наукових (науково-педагогічних) працівників здійснюється відповідно до Закону України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» [8]) вбачається повністю нівелювання значення стажу науково-педагогічної діяльності. Адже Законом України «Про загальнообов’язкове державне пенсійне страхування» не встановлено жодної специфіки у призначенні пенсії за стаж науково-педагогічної роботи, тобто пенсії науково-педагогічним працівникам призначаються на загальних засадах.

До викладення статті 37 Закону у поточній редакції, Закон передбачав спеціальні умови пенсійного забезпечення науково-педагогічних працівників, враховуючи певну тривалість страхового стажу науково-педагогічної роботи (та інших періодів, які зараховувались до спеціального стажу науково-педагогічного працівника). Проте в подальшому пенсійне реформування привело до знецінення стажу науково-педагогічної роботи у пенсійному забезпеченні.

Соціальне забезпечення є невід'ємним, а для більшості одержувачів пенсійних виплат – єдиним джерелом доходу. При вирішенні таких питань як обрання майбутнього фаху, зміна місця роботи, особа зважує різні фактори, у тому числі і соціальне забезпечення як у поточному часі, так і на майбутнє. Пенсійне забезпечення на той час, коли особі 20 років, через 40 років буде регулюватися пенсійним законодавством у дещо іншій редакції. На це є багато причин, що зумовлюють реформування у соціальній сфері. Проте, особа вже у 20 років починає здійснювати відрахування (за неї здійснює роботодавець відрахування), відповідно до вимог законодавства, яке діє на той час.

Зрозуміло, що держава не може бути заручником колись прийнятого закону, і зважаючи на потреби людини, враховуючи розвиток суспільства, реагуючи на нові виклики приймає нові закони, які інакше регулюють відносини. При цьому може не зберегтися колишній обсяг соціального забезпечення (наприклад, припинено обчислення у пільговому обсязі певних видів робіт тощо). І особа відчуває соціальну несправедливість, адже вона працювала тривалий час на певних роботах, розраховуючи у майбутньому на соціальне забезпечення у певному розмірі і це у тому числі було для неї стимулом не змінювати роботу протягом тривалого часу. Особа небезпідставно розраховувала на таке майбутнє, адже такі сподівання у неї були, тому що закон це гарантував, тому і очікування легітимні. Тому при зміні умов соціального забезпечення необхідно передбачити компенсаційні механізми, щоб не порушувати принцип легітимних очікувань, на що звертають увагу і судові інституції такі як Європейський суд з прав людини, Конституційний суд України.

Також питанням, яке потребує детальнішого дослідження, є умови, в яких здійснює трудову функцію науково-педагогічний працівник. Особливо гостро це постало у 2020 році, коли почалась пандемія ковіду. Науково-педагогічні працівники, при виконанні ними трудової функції комунікують безпосередньо у аудиторіях із студентами, що становить підвищений ризик зараження для науково-педагогічного працівника (та і працівника освіти загалом, враховуючи офлайн навчання у будь якому навчальному закладі). У Верховній Раді України

у 2020 році був зареєстрований законопроект, яким пропонувалось підвищити соціальний захист у тому числі науково-педагогічних працівників у зв'язку з підвищеним ризиком отримати інфекційне зараження при виконанні трудових обов'язків. Проте, цей законопроект було знято з розгляду [9].

У висновку Комітету з питань освіти, науки та інновацій Верховної Ради України наголошено, що Міністерство освіти і науки України у своєму експертному висновку звертає увагу на те, що захворювання, отримане під час, але не внаслідок виконання професійних обов'язків, не є за своєю суттю професійним захворюванням. Окрім того, встановлення причинно-наслідкового зв'язку між захворюванням і фактом виконання вчителем/викладачем своїх професійних обов'язків видається майже неможливим, адже вчитель/викладач так само може пересуватися громадським транспортом, відвідувати лікарні, магазини, інші громадські установи і місця тощо. Захворювання вчителя/викладача може відбутися у тому числі через недотримання вчителем/викладачем встановлених обмежувальних і запобіжних заходів під час карантину [10].

Незаперечно, що у науково-педагогічного працівника трудова функція відмінна від, наприклад, трудової функції медичного працівника інфекційного відділення. Проте, і медичний працівник інфекційного відділення відвідує магазини, може користуватися громадським транспортом, скористатись у будинку ліфтом спільно з інфікованим сусідом тощо. Також не виключено, що причиною захворювання медичного працівника інфекційного відділення може бути у тому числі недотримання медичним працівником інфекційного відділення необхідних превентивних і обмежувальних заходів. Але все це не завадило законодавцю передбачити посилений соціальний захист для певної категорії медичних працівників, що справедливо.

Зрозуміло, що зміст трудової функції працівника впливає на ті ризики, які можуть бути у його трудовій діяльності. І у науково-педагогічного працівника вони вищі (у частині інфікування захворюванням, яке передається повітряно-крапельним шляхом) ніж, наприклад, у працівника архіву, але нижчі ніж у

медичного працівника інфекційного відділення. Тому доцільно на законодавчому рівні при перегляді змісту ризиків тимчасової втрати працездатності, нещасного випадку на виробництві і професійного захворювання врахувати, що є категорія працівників, трудова функція яких передбачає спілкування з великою кількістю людей не у зв'язку з наданням їм медичної допомоги (працівники освіти, торгівлі та ін.). Тому треба врахувати підвищений ризик зараження під час пандемій для такої категорії працівників та внести відповідні зміни до нормативно-правового регулювання загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок нещасного випадку на виробництві та професійного захворювання, а також загальнообов'язкового державного соціального страхування на випадок тимчасової втрати працездатності.

Працівники окремих професій, виробництв та організацій, діяльність яких може призвести до зараження цих працівників та (або) поширення ними інфекційних хвороб, підлягають обов'язковим профілактичним щепленням також проти інших відповідних інфекційних хвороб. У разі відмови або ухилення від обов'язкових профілактичних щеплень у порядку, встановленому законом, ці працівники відсторонюються від виконання зазначених видів робіт. Перелік професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням проти інших відповідних інфекційних хвороб, встановлюється центральним органом виконавчої влади, що забезпечує формування державної політики у сфері охорони здоров'я [11]. І працівники освіти (закладів вищої, післядипломної, фахової передвищої, професійної (професійно-технічної), загальної середньої, у тому числі спеціальних, дошкільної, позашкільної освіти, закладів спеціалізованої освіти та та наукових установ незалежно від типу та форми власності) були включені до переліку працівників, які підлягали обов'язковій вакцинації від ковіду [12]. Тобто при вирішенні питання, які категорії працівників підлягатимуть вакцинації відповідно до статті дванадцятої Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» визначили, що посада науково-педагогічного працівника

підпадає під умову, а саме: діяльність цих працівників може привести до зараження цих працівників та (або) зараженні ними інших. Але при розгляді законопроекту про підвищення соціального захисту таких працівників виникли труднощі у визначенні такої категорії працівників та виокремленні її від інших працівників, які також комунікують з людьми при виконанні трудової функції. Як варіант, можна при встановленні підвищеного соціального захисту від певних ризиків у тому числі використовувати переліки Міністерства охорони здоров'я, якими вони визначають категорії працівників, що підлягають обов'язковому щепленню, адже законодавчою підставою віднесення тих чи інших категорій працівників до такого переліку є встановлена вищезгаданим законодавством умова: «...працівники окремих професій, виробництв та організацій, діяльність яких може призвести до зараження цих працівників та (або) поширення ними інфекційних хвороб...».

Висновки та пропозиції.

1. При внесенні змін до нормативно-правових актів, які скасовують пільгове соціальне страхування (в цьому випадку пенсійне страхування науково-педагогічного працівника) передбачати для призначення соціального забезпечення компенсаційний механізм врахування спеціального стажу роботи за період коли законодавство передбачало спеціальний стаж роботи на певних посадах, наприклад, для призначення пенсії за віком на загальних засадах стаж обчислюється з підвищеним коефіцієнтом за період науково-педагогічної діяльності до скасування призначення наукових пенсій.

2. Визначити категорії працівників (серед яких є працівники освіти у тому числі науково-педагогічні працівники), які в період пандемії мають підвищений ризик зараження з огляду на специфіку їх трудової функції та передбачити підвищений захист (по аналогії з медичними працівниками, але з меншими розмірами виплат). Такий диференційований підхід є справедливим, оскільки врахує ймовірність та випадковість настання ризиків для різних категорій працівників.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

1. Гоц-Яковлева О. В. Щодо вимог до кандидатів на посади науково-педагогічних працівників. Збірник наукових праць ХНПУ імені Г. С. Сковороди «Право». URL: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/17172> (дата звернення 12.09.2025)
2. Жук О. М., Луцюк А. Л. Перспективи удосконалення системи пенсійного забезпечення наукових і науково-педагогічних працівників. Матеріали II Всеукраїнської науково-практичної конференції «Соціальна допомога і соціальна робота: виклики сучасності». Луцьк. Луцький НТУ. 2021. С.21-24. URL: https://lib.lntu.edu.ua/sites/default/files/2022-02/%D0%97%D0%B1%D1%96%D1%80%D0%BD%D0%B8%D0%BA%20%D0%86%D0%86%20%D0%92%D1%81%D0%B5%D1%83%D0%BA%D1%80.%D0%BA%D0%BE%D0%BD%D1%84.%20%D1%81%D0%BE%D1%86.%D0%B7%D0%B0%D0%B1%D0%B5%D0%B7%D0%BF.%202021_1.pdf (дата звернення 12.09.2025)
3. Кучма О. Л. Social Justice as a Principle of Social Security. ARTIGOS Rev. direito GV 18 (2). 2022. E2224. Doi [10.1590/2317-6172202224](https://doi.org/10.1590/2317-6172202224) (дата звернення 12.09.2025)
4. Лиманський П. П. Трудовий договір (контракт) як підстава виникнення трудових відносин з науково-педагогічними працівниками. Збірник наукових праць ХНПУ імені Г. С. Сковороди «Право». URL: <http://journals.hnpu.edu.ua/index.php/law/article/view/17176> (дата звернення 12.09.2025)
5. Одинцова І. Особливості соціального захисту науково-педагогічних працівників в умовах воєнного стану: правовий аспект. Юридичний вісник. 2022. №5. С.135-144. URL: http://yurvisnyk.in.ua/v5_2022/15.pdf (дата звернення 12.09.2025)
6. Пижова М., Пишов О. Стаж наукової роботи: проблема визначення. Юридичний вісник. 2024. №4. С.95-101. URL: http://yurvisnyk.in.ua/v4_2024/14.pdf (дата звернення 12.09.2025)

7.Рижеченко К. С. Єдність та диференціація правового регулювання праці працівників закладів вищої освіти. Науковий вісник публічного та приватного права. 2018. Вип.2. Том 2-1. С.53-58. URL: http://nvppp.in.ua/vip/2018/2-2/tom_1/10.pdf (дата звернення 12.09.2025)

8.Про наукову та науково-технічну діяльність : Закон України від 26 листопада 2015 р. №848-VIII / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19/ed20250828#Text> (дата звернення 12.09.2025)

9.Про внесення змін до деяких законів України щодо додаткових гарантій прав педагогічних та науково-педагогічних працівників під час дії карантину або обмежувальних заходів, пов'язаних із поширенням коронавірусної хвороби (COVID-19) : проєкт Закону України від 14 вересня 2020 року №3033а-1 / Народний депутат України. URL: <https://itd.rada.gov.ua/billInfo/Bills/Card/3977> (дата звернення 12.09.2025)

10.Висновок від 08 лютого 2021 р. №04-24/3-2021/35655 / Комітет з питань освіти, науки та інновацій Верховної Ради України. URL: <blob:https://itd.rada.gov.ua/14488b21-5f01-4fbb-8de9-f6a89ae04537> (дата звернення 12.09.2025)

11.Про захист населення від інфекційних хвороб : Закон України від 06 квітня 2000 р. №1645-III / Верховна Рада України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1645-14#n127> (дата звернення 12.09.2025)

12.Про затвердження Переліку професій, виробництв та організацій, працівники яких підлягають обов'язковим профілактичним щепленням : Наказ від 04 жовтня 2021 р. №2153 / Міністерство охорони здоров'я України. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z1306-21#Text> (дата звернення 12.09.2025)