ОСОБЛИВОСТІ ПРАВОВОГО РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ У НІМЕЧЧИНІ

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 249.2

DOI: https://doi.org/10.71404/EP.2025.2.65

Актуальність дослідження

Сучасні трансформації ринку праці в Європейському Союзі особливо гостро проявляються в академічному секторі, де поєднуються високі вимоги до наукової продуктивності, мобільності та гнучкості з очікуванням стабільності зайнятості й прозорих кар'єрних траєкторій. Німеччина, яка традиційно вважається одним із провідних центрів європейської науки та вищої освіти, демонструє парадоксальну ситуацію: потужна система публічних досліджень співіснує з високим рівнем тимчасової зайнятості та обмеженими перспективами довгострокової академічної кар'єри для більшості наукових працівників.

Правове регулювання строкових трудових договорів у науковій сфері ФРН істотно відрізняється від загальних трудових стандартів, що створює специфічний режим «особливої гнучкості» для університетів і дослідницьких інститутів. Цей режим, з одного боку, покликаний підтримувати динамічність, мобільність і конкурентність академічного середовища, а з іншого — породжує хронічну нестабільність, «відтік мізків» та структурні дисбаланси наукових кар'єр.

У такому контексті особливої актуальності набуває аналіз правових і фактичних наслідків масового використання строкових контрактів у німецькій академічній сфері, а також оцінка впливу цих практик на науково-педагогічних працівників, які перебувають у ситуації тривалої невизначеності.

Метою статті є проаналізувати особливості правового регулювання строкових трудових договорів у системі вищої освіти та публічних досліджень Німеччини, виявити їх вплив на кар'єрні перспективи науково-педагогічних працівників і окреслити основні ризики такої моделі для розвитку наукового потенціалу, зокрема в контексті «відтоку мізків» та дефіциту кваліфікованих кадрів.

Виклад основного матеріалу

У Німеччині система вищої освіти та публічних досліджень характеризується значною часткою тимчасових трудових договорів з короткою тривалістю та майже повною відсутністю чітких кар'єрних перспектив [1]. Ця особливість значною мірою зумовлена специфічним законодавством про строкову зайнятість, яке дозволяє університетам та іншим державним науково-дослідним установам широко застосовувати такі контракти, нерідко зловживаючи його положеннями [1]. Ми переконані, що такий підхід, незважаючи на декларовані цілі, суперечить принципам стабільності зайнятості та підриває розвиток наукового потенціалу, адже лише 13% академічного персоналу німецьких університетів обіймають професорські посади, які передбачають постійний контракт [1].

На відміну від неакадемічного сектору, де законодавство суворо регулює строкові трудові договори, академічна сфера в Німеччині має значно гнучкіші норми, що

дозволяє триваліші періоди тимчасової зайнятості [2]. Зокрема, Закон про строкові трудові договори в науковій сфері дозволяє сумарно до 12 років тимчасової зайнятості (шість років до та шість років після здобуття ступеня доктора філософії), тоді як загальне трудове законодавство ФРН обмежує строкові контракти двома роками, після чого працівник має переходити на постійну посаду, якщо він залишається в тій самій організації [2]. Ця дихотомія створює умови, за яких науково-педагогічні працівники, особливо на початкових етапах кар'єри, перебувають у постійній невизначеності, що негативно позначається на їхній здатності планувати майбутнє та зосереджуватися на довгострокових дослідженнях [2].

Ми вважаємо, що дана ситуація призводить до значної плинності кадрів та втрати кваліфікованих спеціалістів, оскільки науковці змушені шукати стабільніші можливості за кордоном, де умови працевлаштування є більш привабливими та передбачуваними [3]. Ця тенденція особливо помітна у порівнянні з іншими європейськими країнами, де, наприклад, у Нідерландах близько 60% академічного персоналу працює за строковими контрактами, тоді як у Франції, Великій Британії та Швеції цей показник становить 30–35% [2]. Така розбіжність у тривалості тимчасової зайнятості та відсутність чітких кар'єрних шляхів, на нашу думку, є однією з ключових причин «відтоку мізків» з Німеччини, що посилює проблему нестачі кваліфікованих кадрів у науковій сфері [4].

Ми вважаємо, що існуючі норми працевлаштування значно ускладнюють довгострокове кар'єрне планування для наукових співробітників, особливо для іноземних науковців та представників маргіналізованих груп, які стикаються з додатковими бар'єрами [2]. Ми переконані, що це не тільки підриває науковий прогрес, перешкоджаючи довгостроковим та інноваційним дослідженням, але й створює значний стрес, змушуючи досвідчених науковців залишати німецьку академічну систему [2]. Крім того, ми відзначаємо, що така система не лише ускладнює особисте планування для науковців, а й негативно впливає на якість досліджень через постійну невизначеність щодо продовження контрактів та недостатнє забезпечення стабільних умов праці [2]. Ми вважаємо, що для підтримки високоякісних досліджень необхідні відповідні умови праці та зайнятості для науковців [5].

Ми також звертаємо увагу на те, що більшість академічного та художнього персоналу в Німеччині (92%) зайняті за строковими контрактами, і лише близько 3% усіх докторів наук зрештою отримують професорські посади [6]. Ми вважаємо, що поточна ситуація значно ускладнює утримання кваліфікованого персоналу в німецьких університетах, що, на нашу думку, є критичним викликом в умовах зростаючого дефіциту фахівців [4]. Ми бачимо, що подібна організація трудових відносин в академічній сфері Німеччини призводить до того, що значна частина науково-педагогічних працівників вимушена постійно витрачати час на пошук нового місця роботи та подання заявок на гранти, замість зосередження на фундаментальних дослідженнях [4]. Ми переконані, що це створює значний тиск та погіршує умови праці, призводячи до вигорання та зниження мотивації серед науковців, як зазначають Д. Шванке та Р. Р. Роде [4]. [3].

На нашу думку, такий стан речей провокує виникнення конфлікту інтересів, коли викладачі постають перед дилемою: інвестувати час у викладання або зосередитися на дослідницькій роботі та публікаціях, що, на жаль, негативно впливає на якість обох аспектів академічної діяльності. Ця ситуація, на наше переконання, є особливо критичною для викладачів політичних наук у Німеччині, оскільки вони змушені балансувати між викладацькими обов'язками та вимогами до досліджень, що посилює тиск та невизначеність [3]. Ми спостерігаємо, що така дилема негативно позначається на роботі молодих вчених, для яких успішною стратегією часто є мінімізація викладацького навантаження та його інтеграція з власними дослідженнями [3]. Ми погоджуємося з твердженням Д. Шванхольц, що така стратегія, хоч і прагматична, але призводить до недостатнього інвестування часу в розробку нових навчальних програм та інтенсивний супровід студентів [3]. На нашу думку,

це перешкоджає створенню високоякісних освітніх програм та інноваційних підходів у викладанні [3].

На нашу думку, описана модель правового регулювання строкової зайнятості в науковій сфері Німеччини формує своєрідну «піраміду нестабільності», де вузький прошарок професорів із постійними контрактами спирається на масивну базу тимчасово зайнятих науковців. Така структурна асиметрія суперечить загальним тенденціям розвитку європейського трудового права, орієнтованого на забезпечення балансу між гнучкістю та безпекою зайнятості.

По-перше, тривалий допустимий період строкової зайнятості (до 12 років) об'єктивно перетворює тимчасові договори на «квазипостійні», але без притаманних постійній зайнятості гарантій. Це підриває базовий принцип передбачуваності трудових відносин і суперечить логіці загального трудового законодавства ФРН, де строкова зайнятість є винятком, а не правилом.

По-друге, описана модель створює приховану сегрегацію в межах академічної спільноти: молоді вчені, іноземні дослідники та представники маргіналізованих груп фактично опиняються в зоні підвищеного ризику нестабільності та вимушеної мобільності. Висока залежність від грантового фінансування та конкурсних процедур посилює цю вразливість, адже успішність кар'єри стає більш залежною від короткострокових проектних показників, ніж від довгострокового розвитку дослідницької школи.

По-третє, постійна конкуренція за контракти та гранти неминуче впливає на розподіл часу між викладанням і дослідженнями. Як справедливо відзначається в наведеному фрагменті, для молодих науковців «раціональною» стратегією стає мінімізація викладацького навантаження. Це суперечить суспільному очікуванню високої якості вищої освіти, оскільки розробка інноваційних освітніх програм і належна робота зі студентами вимагають значного часу, який у реальності витрачається на «виживання» в системі строкових контрактів.

По-четверте, феномен «відтоку мізків» у цьому контексті виступає не лише наслідком індивідуального вибору науковців, а й прямим результатом нормативної конструкції, яка робить тривалу академічну кар'єру в Німеччині малопередбачуваною. Структурна несумісність між високими стандартами наукових результатів і низьким рівнем гарантій зайнятості закономірно спонукає дослідників шукати альтернативні юрисдикції із більш збалансованими режимами.

На нашу думку, аналіз цієї моделі має значення не лише для розуміння внутрішніх проблем німецької академічної системи, а й для формування підходів до реформування трудових відносин у науці в інших країнах. Вона слугує певним «застереженням» щодо небезпеки надмірної гнучкості, яка, вийшовши за межі розумного балансу, починає руйнувати самі засади розвитку наукового потенціалу.

Висновки

1. Система правового регулювання строкових трудових договорів у науковій сфері Німеччини істотно відрізняється від загального трудового законодавства, формуючи окремий, більш гнучкий режим, який фактично легалізує тривалу тимчасову зайнятість науковців.

2. Масове застосування строкових контрактів (до 92% академічного та художнього персоналу) за одночасно низької частки постійних професорських посад (близько 13% штату) створює структурну піраміду нестабільності, в основі якої перебувають молоді вчені та дослідники без чітких кар'єрних перспектив.

3. Така модель спричиняє низку негативних наслідків: плинність кадрів, «відтік мізків», підвищений рівень професійного стресу, вигорання, а також погіршення умов для здійснення довгострокових і інноваційних досліджень. Особливо вразливими є іноземні науковці та представники маргіналізованих груп.

4. Конфлікт між викладацькими обов'язками та вимогами до наукової продуктивності, зумовлений постійною конкуренцією за контракти й гранти, негативно позначається як на якості викладання, так і на розвитку дослідницьких програм, що підтверджується практикою викладачів, зокрема в галузі політичних наук.

5. Німецький досвід демонструє, що надмірне розширення сфери строкової зайнятості в академічному секторі, навіть під прикриттям цілей гнучкості та мобільності, може суперечити принципам стабільності зайнятості й довгострокового розвитку наукового потенціалу, а також стимулювати структурний дефіцит кваліфікованих кадрів.

6. Отже, реформування відповідного законодавства потребує пошуку більш збалансованої моделі, яка б поєднувала гнучкість кадрової політики університетів із реальними гарантіями стабільної зайнятості та прозорими кар'єрними траєкторіями для науково-педагогічних працівників. Без такого балансу неможливо забезпечити сталий розвиток наукових шкіл та конкурентоспроможність національної системи вищої освіти й досліджень.

Література

1. Kuhnt M., Müßig P., Reitz T. There are alternatives. Models for sustainable employment structures in the German system of higher education // Frontiers in Research Metrics and Analytics. 2024. (9).

2. Davidson J. D. et al. Postdoctoral researchers' perspectives on working conditions and equal opportunities in German academia // Frontiers in Psychology. 2023. (14).

3. Blum S. et al. Who Teaches in Germany and How? Debates on the Future of Teaching Political Science at German Universities // Politische Vierteljahresschrift. 2023. № 1 (65). С. 145.

4. Bahr A., Eichhorn K., Kubon S. Wie wir dort gelandet sind, wo wir jetzt wegmüssen: Geschichte und Zukunft des deutschen Wissenschaftssystems // NTM Zeitschrift für Geschichte der Wissenschaften Technik und Medizin. 2024. № 3 (32). С. 313.

5. Rahal R.-M. et al. Quality research needs good working conditions // Nature Human Behaviour. 2023. № 2 (7). С. 164.

6. König J. Postdoctoral employment and future non-academic career prospects // PLoS ONE. 2022. № 12 (17).