

DOI: 10.17803/1729-5920.2021.179.10.036-046

Н. В. Черных*

Элементы неустойчивой занятости в труде научных и педагогических работников¹

Аннотация. В статье освещается проблема роста сегмента неустойчивой занятости в труде научных работников и работников профессорско-преподавательского состава, которые работают преимущественно в научных и образовательных учреждениях (научно-педагогических работников). К числу элементов неустойчивой занятости, характерной для рассматриваемой категории работников, автор относит срочный характер трудовых отношений и низкий уровень условно-постоянной части заработной платы в общей структуре заработной платы научно-педагогических работников, что можно отнести к правовым предпосылкам ухудшения (прекаризации) регулирования их труда. В дополнение к актам федерального законодательства о труде научно-педагогических работников проанализированы положения соответствующих актов социального партнерства за период с 2015 по 2023 г. Отмечена проблема увеличения видов работ, включаемых работодателем в занятость «второй половины дня» научно-педагогических работников без выплаты дополнительной заработной платы. Отсутствие правового регулирования распределения видов работ, выполняемых научно-педагогическим работником в рамках 36-часовой рабочей недели, также отмечается автором в числе правовых предпосылок, ухудшающих при соответствующем правоприменении условия занятости таких работников за счет существенно возрастающей доли времени, которую работники тратят на достижение показателей результативности и эффективности, устанавливаемых работодателем. В заключении статьи аргументируется внесение изменений в законодательство в части регулирования срочного трудового договора, установления доли гарантированной заработной платы в общей структуре заработной платы, регламентации видов работ, включаемых в рабочее время научно-педагогических работников на уровне подзаконного правового акта, что в совокупности будет способствовать повышению устойчивости условий занятости работников и улучшению их правового положения.

Ключевые слова: неустойчивая занятость; прекаризация условий труда научно-педагогических работников; срочный трудовой договор; условно-постоянная часть заработной платы научно-педагогических работников; увеличение академической нагрузки.

Для цитирования: Черных Н. В. Элементы неустойчивой занятости в труде научных и педагогических работников // Lex russica. — 2021. — Т. 74. — № 10. — С. 36–46. — DOI: 10.17803/1729-5920.2021.179.10.036-046.

¹ Исследование выполнено при финансовой поддержке РФФИ в рамках научного проекта № 18-29-15032.

© Черных Н. В., 2021

* Черных Надежда Вячеславовна, кандидат юридических наук, доцент, директор Института частного права, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Московского государственного юридического университета имени О.Е. Кутафина (МГЮА)

Садовая-Кудринская ул., д. 9, г. Москва, Россия, 125993

Nvychernyh@msal.ru

Elements of Precarious Employment in the Work of Scientific and Pedagogical Workers²

Nadezhda V. Chernykh, Cand. Sci. (Law), Director of the Institute of Private Law, Associate Professor, Department of Labor Law and Social Security Law, Kutafin Moscow State Law University (MSAL)
ul. Sadovaya-Kudrinskaya, d. 9, Moscow, Russia, 125993
Nvychernyh@msal.ru

Abstract. The paper highlights the problem of the growth of the segment of precarious employment in the work of researchers and the faculty, who work mainly in scientific and educational institutions (scientific and pedagogical workers). Besides the elements of precarious employment characteristic of the category of workers under consideration, the author considers the fixed-term nature of labor relations and the low level of the conditionally constant part of wages in the general structure of wages of scientific and pedagogical workers, which can be attributed to the legal prerequisites for the deterioration (precarization) of their labour regulation. In addition to the acts of federal legislation regulating the labor of scientific and pedagogical workers, the author analyzes the provisions of the relevant acts of social partnership for the period from 2015 until 2023. The author highlights the problem of increasing the types of work included by the employer in the employment of the “second half of the day” of scientific and pedagogical workers without paying additional wages. The lack of legal regulation of the distribution of types of work performed by a scientific and pedagogical worker within a 36-hour working week is also noted by the author among the legal preconditions that, with appropriate law enforcement, worsen the conditions of employment of such workers due to the significantly increasing proportion of time that workers spend on achieving performance indicators and efficiency determined by the employer. In the conclusion of the paper, the author justifies amendments to the legislation in terms of regulating a fixed-term employment contract, establishing the share of guaranteed wages in the overall structure of wages, regulating the types of work included in the working hours of scientific and pedagogical workers at the level of a by-law, which cumulatively will promote sustainability of employment conditions for employees and improve their legal status.

Keywords: precarious employment; precarization of working conditions of scientific and pedagogical workers; fixed-term employment contract; conditionally constant part of the salary of scientific and pedagogical workers; an increase in the academic load.

Cite as: Chernykh NV. Elementy neustoychivoy zanyatosti v trude nauchnykh i pedagogicheskikh rabotnikov [Elements of Precarious Employment in the Work of Scientific and Pedagogical Workers]. *Lex russica*. 2021;74(10):36-46. DOI: 10.17803/1729-5920.2021.179.10.036-046. (In Russ., abstract in Eng.).

Одной из неприятных и пугающих тенденций функционирования рынка труда в современном мире является постепенный рост нетипичной и неустойчивой занятости, сопровождающийся прекарризацией (ухудшением) правового положения наемных работников³. При этом, будучи изначально характерной для труда низкоквалифицированных работников, в настоящее время прекарризация распространяется на все

большее количество отраслей, включая науку и образование⁴. Исследователи отмечают, что преимущественной формой занятости в академической сфере большинства стран мира стала частичная занятость, а профессора, работающие на условиях постоянного, штатного найма, составляют меньшинство⁵.

М. Х. Хасенов пишет, что понятие «прекарризация» происходит от латинского слова *precarium*,

² The reported study was funded by RFBR according to the research project № 18-29-15032.

³ Лютов Н. Л. Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. 2019. № 7. С. 115–130 ; Коршунова Т. Ю. Проблемы достойного труда в условиях нетипичной занятости // Журнал российского права. 2020. № 7. С. 78–97.

⁴ Zakharova M., Przhilenskiy V. Precariat in science and research: legal and philosophic comprehension of the issue in the global challenges perspective // RUDN journal of law. 2020. Vol. 24. № 4. P. 903 ; Allmer T. Precarious, always-on and flexible: A case study of academics as information workers // European Journal of Communication. 2018. Vol. 33. № 4. P. 381–395.

⁵ Рамбли Л. Э., Пачеко И. Ф., Альтбах Ф. Дж. Международное сопоставление оплаты труда преподавателей вузов // Экономика образования. 2010. № 1 (56). С. 102.

что означает «сомнительный, негарантированный и нестабильный»⁶. В. Н. Бобков и Е. А. Черных описывают неустойчивость занятости как «состояние, при котором на рынке труда повышается уровень неопределенности и риска трудовых отношений, а работа перестает служить источником средне- и долгосрочного планирования и улучшения качества жизни экономически активного населения и индивида, что приводит к вынужденному перераспределению рисков, связанных с трудовыми отношениями, на самого работника»⁷. Н. Л. Лютов отмечает, что при неустойчивой занятости работник во многом лишен возможности использовать традиционные защитные механизмы трудового права⁸.

Следует отметить, что количество исследований, в которых анализируются различные факторы и элементы прекаризации в труде научно-педагогических работников, существенно увеличилось⁹, что не может не настораживать. В. И. Воробьева рассматривает работников, занятых в научной сфере, в качестве «кандидатов» в прекариат и указывает, что «не отвечая основным показателям принадлежности к прекариату, таким как неформальная занятость и отсутствие социальных гарантий, ученые тем не менее обладают некоторыми признаками прекаризации труда, например имея нестандартное рабочее время и вторичную занятость»¹⁰.

В некоторых исследованиях отмечается резкое ухудшение условий занятости научно-педагогических работников при авральном переходе на использование дистанционных образовательных технологий и удаленную работу в период действия ограничительных мероприятий, вызванных распространением новой коронавирусной инфекции¹¹, хотя, как будет показано в статье, дистанционная занятость не создала, но обнажила и обострила уже имеющиеся проблемы в регулировании труда на современном этапе его развития.

Основным элементом неустойчивой занятости в труде научных работников и лиц профессорско-преподавательского персонала следует признать возможность заключения с ними срочного трудового договора. До появления в Трудовом кодексе РФ в конце 2014 г. специальной главы 52.1 о труде научных работников возможность заключения срочного трудового договора предусматривалась статьями 58 и 59 ТК РФ, отдельные положения которых, безусловно, применялись и к научным работникам. Однако специальной нормы, предусматривающей срочный характер трудовых отношений с научными работниками, законодательство до 1 января 2015 г. не содержало¹².

Появление же в гл. 52.1 ТК РФ части 1 ст. 336.1, предусматривающей, что трудовые

⁶ Хасенов М. Х. Правовое регулирование деятельности самозанятого населения // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 21–24.

⁷ Бобков В. Н., Черных Е. А. Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. 2014. № 3 (193). С. 30.

⁸ Лютов Н. Л. Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 20–23.

⁹ Лобова С. В. Прекаризация занятости научно-педагогических работников вузов: содержание и последствия // Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров. 2019. № 6. С. 246; Файман Н. С. Неустойчивость условий занятости научно-педагогических кадров как фактор формирования академического прекариата // Народонаселение. 2019. Т. 22. № 4. С. 105; Чинчикова Г. Б. О прекариатском праве и вузовском прекариате: научно-инструментальный, нормативно-правовой и морально-этический комментарий // Администратор суда. 2020. № 4. С. 13–18.

¹⁰ Воробьева И. В. Российские ученые в условиях прекарной занятости // Вопросы управления. 2021. № 1 (68). С. 131–142.

¹¹ Камарова Т. А. «Цифровая прекаризация» научно-педагогических работников в условиях социально-экономической турбулентности // Вестник Омского университета. Серия: Экономика. 2020. Т. 18. № 3. С. 72–83; Лобова С. В. «Новая» занятость «старых» преподавателей в условиях гибридного обучения // Первая Международная научная конференция по проблемам цифровизации: EdCrunch Ural — 2020: материалы конференции (Екатеринбург, 29–30 сентября 2020 г.). Екатеринбург: Издательство Уральского университета, 2020. С. 172–183.

¹² Отметим, что научные работники, работающие в вузах, включались в категорию «научно-педагогические работники» и ранее имели другое правовое регулирование в части избрания по конкурсу и заключения в силу этого трудового договора на определенный срок.

договоры на замещение должностей научных работников могут заключаться как на неопределенный срок, так и на срок, определенный непосредственно работником и работодателем, обусловлено, на наш взгляд, тем, что аналогичная норма содержится в гл. 52 ТК РФ применительно к труду лиц профессорско-преподавательского персонала — близкой по специфике труда категории работников.

Интересно отметить, что позиция законодателя относительно того, должен трудовой договор с преподавателями вузов быть срочным или должен заключаться на неопределенный срок, несколько раз менялась.

В первоначальной редакции ТК РФ в 2002 г. речь шла о срочном характере отношений со всеми научно-педагогическими работниками высших учебных заведений, однако уже в 2006 г. введена норма о заключении трудового договора как на определенный (до 5 лет), так и на неопределенный срок по результатам конкурса. При этом подзаконным правовым актом на работодателя возлагалась обязанность организации и объявления конкурса для того, чтобы работник в случае его успешного прохождения мог перезаключить трудовой договор на новый срок или продлить срок ранее заключенного с ним трудового договора (п. 11 Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации, утвержденного приказом Минобрнауки России от 26.11.2002 № 4114¹³). Соответствующее регулирование существовало достаточно длительное время и привело к появлению в юридической литературе идей о выделении первоначального конкурса («конкурс-выбор»), когда происходит первичная оценка квалификации нового работника, и очередного конкурса на замещение работником «своей» же должности («конкурс-подтверждение»)¹⁴. Но при пересмотре данного пункта после внесения

изменений в гл. 52 ТК РФ в конце 2014 г. обязанность работодателя организовывать и проводить конкурс по тем должностям, которые замещались работниками на основании срочных трудовых договоров, была отменена¹⁵, и новые подзаконные акты, принятые в части регулирования конкурса лиц профессорско-преподавательского состава и научных работников, такой обязанности не содержали, что привело к росту количества срочных трудовых договоров. Эта «тихая революция» в ухудшении статуса научно-педагогических работников прошла практически незамеченной. Статья же 332 ТК РФ стала прототипом статьи 336.1 при конструировании норм новой главы 52.1 о труде научных работников.

Вместе с тем срочный трудовой договор достаточно давно рассматривается в качестве элемента неустойчивой занятости. Н. Л. Лютов справедливо указывает, что при существующем правовом регулировании, предусматривающем срочный характер трудовых отношений и многократное перезаключение срочных трудовых договоров, «фактически все научно-педагогические работники высшего образования и научные работники в России находятся в ситуации неустойчивой занятости»¹⁶. Возможно, что на появление нормы о срочном характере трудовых отношений с научными работниками повлияло введение в 1990-х гг. проектного, грантового финансирования исследовательской деятельности¹⁷, отчасти заменяющего финансирование по смете, что привело работодателя к необходимости использовать гибкие и экономные способы прекращения трудовых отношений.

Социальными партнерами предпринимались попытки смягчить негативные последствия применения положений ст. 332 ТК РФ о срочном характере трудовых отношений. Так, пунктом 4.4 Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства

¹³ Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2003. № 4.

¹⁴ *Завгородний А. В.* Конкурс на замещение профессорско-преподавательских должностей в образовательных организациях как основание возникновения трудовых правоотношений // Пермский юридический альманах. Ежегодный научный журнал. 2018. № 1. С. 413–427.

¹⁵ См.: приказ Минобрнауки России от 04.12.2014 № 1536 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей научно-педагогических работников» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>. 16.01.2015.

¹⁶ *Лютов Н. Л.* Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости ...

¹⁷ *Файман Н. С.* Неустойчивость условий занятости научно-педагогических кадров как фактор формирования академического прекариата // Народонаселение. 2019. Т. 22. № 4. С. 104–105.

образования и науки Российской Федерации, на 2015–2017 годы¹⁸ было предусмотрено, что в случае, если научно-педагогический работник успешно прошел конкурс, но в последующем стороны не смогли договориться о приемлемом конкретном сроке трудового договора, трудовой договор с таким лицом заключается на неопределенный срок. Кажущаяся суровой и повышающей уровень правовой защищенности по сравнению со ст. 332 ТК РФ норма на практике не прижилась. В некоторых образовательных организациях работники кадровых служб просто не принимали заявления об участии в конкурсе, если к нему не прилагалось личное заявление работника о желании быть избранным на определенный срок, либо включали условия о срочном характере трудовых отношений в шаблоны подаваемых документов и не принимали заявления, отклоняющиеся от шаблона, а работники, запуганные перспективой не пройти избрание по конкурсу, молча соглашались с условиями работодателя.

В аналогичном Отраслевом соглашении на 2018–2020 годы¹⁹ предусматривалось, что при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей образовательной программы, но в пределах срока, установленного ТК РФ. Это положение предварялось вводным условием, что оно применяется, «если нельзя заключить трудовой договор на неопределенный срок».

Указанное положение также не вызвало энтузиазма у правоприменителей и не привело к улучшению правового положения научно-педагогических работников, так как употребленное в тексте словосочетание «срок реализации соответствующей образовательной программы» не

имеет однозначного толкования и может рассматриваться и как весь период, пока образовательная организация высшего образования осуществляет набор на программы, например, магистратуры, и как срок реализации конкретной программы магистратуры, в реализации которой участвует определенный преподавательский состав. Очевидно, что социальные партнеры склонялись ко второму варианту толкования в надежде предоставить определенную свободу и гибкость работодателю в удобстве обновления образовательных программ, хотя в приоритете у социальных партнеров, как нам видится, должны быть иные цели.

В действующем Отраслевом соглашении на 2021–2023 годы²⁰ содержится наиболее конкретная формулировка. Пунктом 4.4 предусматривается: «В случае избрания работника по конкурсу на замещение ранее занимаемой им по срочному трудовому договору должности педагогического работника, относящегося к профессорско-преподавательскому составу по основному месту работы, и при наличии согласия работника трудовой договор следует заключать на срок не менее трех лет».

Интересно отметить, что Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы²¹, в свою очередь, предусматривает, что «при определении срока трудового договора учитывается срок реализации соответствующей научно-исследовательской работы и (или) образовательной программы, но в пределах срока, установленного ТК РФ», то есть использует не четкий и определенный срок, как сделано в актуальном Отраслевом соглашении на 2021–2023 годы, а

¹⁸ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2015–2017 годы, утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки России 22.12.2014 // Бюллетень Минобрнауки РФ. 2015. № 4.

¹⁹ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации, на 2018–2020 годы, утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки России 06.12.2017 // Официальный сайт Минтруда России. URL: www.rosmintrud.ru. 18.01.2018.

²⁰ Отраслевое соглашение по образовательным организациям высшего образования, находящимся в ведении Министерства науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы, утв. Минобрнауки России, Профсоюзом работников народного образования и науки России 09.04.2021 // Официальный сайт Минтруда России. URL: <https://rosmintrud.ru/>. 25.05.2021.

²¹ Межотраслевое соглашение по организациям, подведомственным Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, на 2021–2023 годы, утв. Всероссийским профсоюзом работников Российской академии наук, Минобрнауки России, Профсоюзом работников здравоохранения РФ, Общероссийской общественной организацией Профсоюзом работников агропромышленного комплекса РФ 10.06.2021 // Официальный сайт Минтруда России. URL: <https://rosmintrud.ru/>. 12.08.2021.

более мягкую формулировку из Отраслевого соглашения на 2018–2020 годы, что опять наводит на мысли о ненужном, искусственном разделении единой категории «научно-педагогические работники» на научных и педагогических работников высшей школы и о необоснованной дифференциации в регулировании их труда.

Определенную иронию попыткам социальных партнеров неоднократно согласовать формулировку, приводящую работников и работодателей к большей стабильности в регулировании срочного характера трудовых отношений с лицами профессорско-преподавательского состава, придает то обстоятельство, что именно эти стороны, как правило, участвуют в обсуждении и принятии изменений в профильном законодательстве о труде научно-педагогических и научных работников.

Отметим, что законодатель не остался в стороне от рассматриваемой проблемы, и в настоящее время уже разработан проект федерального закона № 1021402-7 «О внесении изменений в статьи 59 и 332 Трудового кодекса Российской Федерации», предусматривающий установление минимального трехлетнего срока срочного трудового договора с лицом профессорско-преподавательского состава²². Однако он пока не рассмотрен даже в первом чтении. В случае его принятия представляется необходимым скорректировать соответствующим образом и ч. 1 ст. 336.1 ТК РФ.

Определенная неустойчивость в трудовых отношениях с научными и научно-педагогическими работниками прослеживается и в вопросах правового регулирования их заработной платы.

Особенности оплаты труда научно-педагогических работников в ТК РФ не отражены, нормативное регулирование заработной платы существует только для тех научно-педагогических работников, на которых распространяется постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583²³ и принятые в соответствии с ним подзаконные правовые акты²⁴. Однако с учетом структуры заработной платы работника учреждения, состоящей из оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера (ст. 129 ТК РФ и вышеуказанное постановление), следует сделать вывод, что действительно постоянной и гарантированной работнику является часть заработной платы, складывающаяся из оклада и компенсационных выплат, при этом последние выплачиваются в строго определенных законодательством случаях. Выплаты стимулирующего характера практически во всех учреждениях привязаны к выполнению показателей эффективного контракта, увязанных, как правило, с публикационной активностью и другими наукометрическими показателями²⁵. Например, пунктом 33 Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных

²² Текст законопроекта по состоянию на 15 сентября 2020 г. размещен в СПС «КонсультантПлюс».

²³ Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений» // СЗ РФ. 2008. № 33. Ст. 3852.

²⁴ Приказ Минобрнауки России от 01.02.2021 № 71 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Образование»»; приказ Минобрнауки России от 01.02.2021 № 72 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников федеральных государственных бюджетных и автономных учреждений, подведомственных Министерству науки и высшего образования Российской Федерации, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки»» // Официальный интернет-портал правовой информации. URL: <http://pravo.gov.ru>. 21.04.2021.

Отличительной особенностью указанных примерных положений является установление минимальных размеров окладов по профессиональным квалификационным группам (уровням) в денежном выражении, чего ранее не делалось, при этом если учреждением были установлены оклады в меньшем размере, то учреждение обязано такой оклад пересмотреть.

²⁵ О критике наукометрического подхода см., например: Кулешова А. В., Подвойский Д. Г. Парадоксы публикационной активности в поле современной российской науки: генезис, диагноз, тренды // Мониторинг общественного мнения: Экономические и социальные перемены. 2018. № 4. С. 169–210.

учреждений, подведомственных Минобрнауки России, по виду экономической деятельности «Научные исследования и разработки» при разработке в учреждении размеров и условий осуществления выплат стимулирующего характера в качестве показателей и критериев оценки эффективности труда работников рекомендуется учитывать в том числе:

- публикационную активность в рецензируемых отечественных и ведущих зарубежных периодических изданиях, в журналах, индексируемых в наукометрических базах данных;
- публикации по профилю научной деятельности учреждения монографий, книг и учебников.

Отсутствие разумного соотношения между условно-постоянной и переменной частью заработной платы приводит к необходимости наращивать количественную составляющую работы научно-педагогического работника, что редко обходится без ущерба для качественной составляющей. Отметим, что в первоначальной редакции постановления существовала норма о том, что доля средств на выплаты стимулирующего характера в фонде оплаты труда, формируемом за счет средств ассигнований федерального бюджета, должна составлять не менее 30 %, что приводило бы к отнесению 70 % на окладную часть и выплаты компенсационного характера, однако в дальнейшем эта норма была отменена.

Весьма значительную часть материального стимулирования исследователей составляют выплаты за счет различных грантов (РНФ, РФФИ и т.д.), однако соответствующее нормативное регулирование вопросов предоставления и распределения грантов как элемента вознаграждения за труд на уровне федерального закона отсутствует, что негативным образом сказывается на установлении единообразного правоприменения²⁶. Вместе с тем в разъяснениях

федеральных органов исполнительной власти относительно правил уплаты страховых взносов в случае получения работником гранта, например РФФИ, говорится о возможности уплаты таковых за счет средств гранта (а не средств работодателя)²⁷, что ярко иллюстрирует утверждение о переносе при неустойчивой занятости рисков (в рассматриваемом примере — страховых рисков) на работника.

К числу правовых предпосылок, делающих условия найма научно-педагогических работников неустойчивыми и меняющимися, следует также отнести слабое правовое регулирование вопросов академической нагрузки и нормирования труда. На нормативном уровне установлены только верхние пределы учебной (контактной) нагрузки для лиц профессорско-преподавательского состава²⁸, включающей аудиторную, «горловую» работу. Однако вопросы нормирования иной работы научно-педагогического работника (научной, творческой, исследовательской, организационной и др.) в рамках второй половины дня находятся в сфере действия даже не подзаконного нормативного акта, а локального нормативного акта работодателя. Это приводит к постоянному росту видов работ, включаемых вузами в должностные обязанности работников без дополнительной оплаты²⁹. В совокупности со все увеличивающимися требованиями к публикационной активности нагрузка на научно-педагогического работника существенно возрастает, что в некоторых ситуациях приводит к быстрому профессиональному выгоранию и уходу перспективных специалистов из вуза. В контексте нормирования труда научных работников ситуация еще хуже — какое бы то ни было правовое регулирование этого вопроса отсутствует.

Как следует из приведенного анализа, правовые предпосылки к ухудшению регулирования труда научных и педагогических работников высшей школы возникли не вчера и не

²⁶ См. подробнее: *Бочарников Д. А.* Некоторые проблемы системы оплаты труда научных и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 10. С. 135–141.

²⁷ Письмо Минфина России от 22.03.2019 № 03-15-05/19371 ; письмо Минфина России от 07.08.2020 № 03-15-06/69331 (документы не опубликованы, тексты размещены в СПС «КонсультантПлюс»).

²⁸ См.: приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» // РГ. 2015. № 49.

²⁹ О нагрузке в медицинском вузе см.: *Седова Н. Н.* Правовые особенности учета трудозатрат преподавателей высшей медицинской школы // Медицинское право. 2021. № 4. С. 10–15.

одномоментно, но постепенно за счет вымывания конкретики из федерального законодательства и перехода части норм на уровень локального регулирования. Кроме того, существенную роль в снижении правовой защищенности работников, от которых зависит подготовка научно-образовательного потенциала страны, сыграло недостаточное и нестабильное финансирование отрасли. Однако принимаемые незаметно (как, например, отмена обязанности вуза объявлять конкурс) и, казалось бы, по разным, не связанным между собой аспектам регулирования труда государственные решения в совокупности привели к угрожающему состоянию исследовательского корпуса, когда работники традиционно стабильной сферы общественного производства именуют себя «прекариатом», осознавая свое неустойчивое и негарантированное будущее³⁰.

Подчеркнем, что негативные тенденции, отмеченные в статье, характерны и для академических и научных работников в зарубежных странах. Сокращение финансирования и запрос работников на более гибкие условия найма приводят к уменьшению доли постоянной занятости в пользу срочного трудового договора. Не нашел однозначного решения вопрос об оценке квалификации и результативности научной деятельности в части использования наукометрических показателей. Отмечается негативный опыт погони университетов за рейтингами и

концепции «публикуйся или погибни» (publish-or-perish)³¹. Кроме того, выявляется тенденция к увеличению как академической (преподавательской) нагрузки, так и нагрузки на научного работника во вне рабочее время, что пагубно влияет на эффективность научной деятельности и усугубляет дисбаланс между работой и личной жизнью (work-life balance), широко обсуждаемый учеными во всем мире³².

Таким образом, для преодоления правовых предпосылок к повышению неустойчивости регулирования труда научных работников и работников профессорско-преподавательского состава необходимо устранение вышеуказанных элементов неустойчивой занятости и внесение изменений в законодательство в части а) установления срока трудового договора, заключаемого с научно-педагогическими работниками по результатам конкурса, б) регламентации доли условно-постоянной части заработной платы в общей структуре заработной платы, а также принятие на подзаконном уровне акта, который будет определять соотношение учебной нагрузки педагогических работников и других направлений деятельности работников профессорско-преподавательского состава в пределах установленной законодательством продолжительности рабочего времени, преграждая работодателю возможность произвольно увеличивать виды такой работы без дополнительной оплаты.

³⁰ Чинчикова Г. Б. Указ. соч.

³¹ Altbach P. G. The Overuse of Rankings // The International Imperative in Higher Education. Global Perspectives on Higher Education. Rotterdam : SensePublishers, 2013. P. 77 ; Cabbolet M. J. T. F. The Least Interesting Unit: A New Concept for Enhancing One's Academic Career Opportunities // Sci Eng Ethics. 2016. № 22. P. 1837–1841.

³² Atay E., Bayraktaroglu S., Tanriverdi G. The relationship of work-life conflict and organizational voice in higher education sector: a case study in Turkey // Eurasian journal of business and economics. 2020. № 25. P. 53–74 ; Ayudhya N., Prouska R., Beauregard T. A. The Impact of Global Economic Crisis and Austerity on Quality of Working Life and Work-Life Balance: A Capabilities Perspective // European management review. 2019. Vol. 16. P. 847–862 ; Ren X. N., Caudle D. J. Balancing academia and family life. The gendered strains and struggles between the UK and China compared // Gender in management. Feb. 2020 ; Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А. Баланс работы и личной жизни и источники стресса научно-педагогических работников российских исследовательских университетов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. 2019. № 3 (151). С. 8–26.

БИБЛИОГРАФИЯ

1. *Абрамов Р. Н., Груздев И. А., Терентьев Е. А.* Баланс работы и личной жизни и источники стресса научно-педагогических работников российских исследовательских университетов // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 2019. — № 3 (151). — С. 8–26.
2. *Бобков В. Н., Черных Е. А.* Влияние неустойчивой занятости на переходы молодежи на рынке труда // Уровень жизни населения регионов России. — 2014. — № 3 (193). — С. 23–55.
3. *Бочарников Д. А.* Некоторые проблемы системы оплаты труда научных и педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу // Актуальные проблемы российского права. — 2015. — № 10. — С. 135–141.
4. *Воробьева И. В.* Российские ученые в условиях прекарной занятости // Вопросы управления. — 2021. — № 1 (68). — С. 131–142.
5. *Завгородний А. В.* Конкурс на замещение профессорско-преподавательских должностей в образовательных организациях как основание возникновения трудовых правоотношений // Пермский юридический альманах. Ежегодный научный журнал. — 2018. — № 1. — С. 413–427.
6. *Камарова Т. А.* «Цифровая прекарнизация» научно-педагогических работников в условиях социально-экономической турбулентности // Вестник Омского университета. Серия : Экономика. — 2020. — Т. 18. — № 3. — С. 72–83.
7. *Коршунова Т. Ю.* Проблемы достойного труда в условиях нетипичной занятости // Журнал российского права. — 2020. — № 7. — С. 78–97.
8. *Кулешова А. В., Подвойский Д. Г.* Парадоксы публикационной активности в поле современной российской науки: генезис, диагноз, тренды // Мониторинг общественного мнения: экономические и социальные перемены. — 2018. — № 4. — С. 169–210.
9. *Лобова С. В.* «Новая» занятость «старых» преподавателей в условиях гибридного обучения // Первая Международная научная конференция по проблемам цифровизации : EdCrunch Ural — 2020 : материалы конференции (Екатеринбург, 29–30 сентября 2020 г.). — Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2020. — С. 172–183.
10. *Лобова С. В.* Прекарнизация занятости научно-педагогических работников вузов: содержание и последствия // Экономическое развитие региона: управление, инновации, подготовка кадров. — 2019. — № 6.
11. *Люттов Н. Л.* Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками // Трудовое право в России и за рубежом. — 2018. — № 4. — С. 20–23.
12. *Люттов Н. Л.* Трансформация трудового правоотношения и новые формы занятости в условиях цифровой экономики // Журнал российского права. — 2019. — № 7. — С. 115–130.
13. *Рамбли Л. Э., Пачеко И. Ф., Альтбах Ф. Дж.* Международное сопоставление оплаты труда преподавателей вузов // Экономика образования. — 2010. — № 1 (56).
14. *Седова Н. Н.* Правовые особенности учета трудозатрат преподавателей высшей медицинской школы // Медицинское право. — 2021. — № 4. — С. 10–15.
15. *Файман Н. С.* Неустойчивость условий занятости научно-педагогических кадров как фактор формирования академического прекариата // Народонаселение. — 2019. — Т. 22. — № 4. — С. 104–105.
16. *Хасенов М. Х.* Правовое регулирование деятельности самозанятого населения // Трудовое право в России и за рубежом. — 2019. — № 1. — С. 21–24.
17. *Чинчикова Г. Б.* О прекариатском праве и вузовском прекариате: научно-инструментальный, нормативно-правовой и морально-этический комментарий // Администратор суда. — 2020. — № 4. — С. 13–18.
18. *Allmer T.* Precarious, always-on and flexible: A case study of academics as information workers // European Journal of Communication. — 2018. — Vol. 33. — № 4. — P. 381–395.
19. *Altbach P. G.* The Overuse of Rankings // The International Imperative in Higher Education. Global Perspectives on Higher Education. — Rotterdam : SensePublishers, 2013. — 198 p.
20. *Atay E., Bayraktaroglu S., Tanriverdi G.* The relationship of work-life conflict and organizational voice in higher education sector: a case study in Turkey // Eurasian journal of business and economics. — 2020. — № 25. — P. 53–74.
21. *Ayudhya N., Prouska R., Beauregard T. A.* The Impact of Global Economic Crisis and Austerity on Quality of Working Life and Work-Life Balance: A Capabilities Perspective // European management review. — 2019. — Vol. 16. — P. 847–862.

22. Cabbolet M. J. T. F. The Least Interesting Unit: A New Concept for Enhancing One's Academic Career Opportunities // *Sci Eng Ethics*. — 2016. — № 22. — P. 1837–1841.
23. Ren X. N., Caudle D. J. Balancing academia and family life. The gendered strains and struggles between the UK and China compared // *Gender in management*. — Feb. 2020.
24. Zakharova M., Przhilenskiy V. Precariat in science and research: legal and philosophic comprehension of the issue in the global challenges perspective // *RUDN journal of law*. — 2020. — Vol. 24. — № 4.

Материал поступил в редакцию 30 августа 2021 г.

REFERENCES

1. Abramov RN, Gruzdev IA, Terentyev EA. Balans raboty i lichnoy zhizni i istochniki stressa nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov rossiyskikh issledovatel'skikh universitetov [Work-life balance and sources of stress for the academic staff in Russian research universities]. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2019;3(151):8-26. (In Russ.)
2. Bobkov VN, Chernykh EA. Vliyaniye neustoychivoy zanyatosti na perekhody molodezhi na rynke truda [The impact of precarious employment on youth transitions in the labor market]. *Living Standards of the Population in the Regions of Russia*. 2014;3(193):23-55. (In Russ.)
3. Bocharnikov DA. Nekotorye problemy sistemy oplaty truda nauchnykh i pedagogicheskikh rabotnikov, odnosyashchikhsya k professorsko-prepodavatelskomu sostavu [Difficulties in the payment scheme of academic and teaching staff]. *Aktual'nye problemy rossijskogo prava*. 2015;10:135-141. (In Russ.)
4. Vorobieva IV. Rossiyskie uchenye v usloviyakh prekar'noy zanyatosti [Russian Scholars under the conditions of precarious employment]. *Management Issues*. 2021;1(68):131-142. (In Russ.)
5. Zavgorodniy AV. Konkurs na zameshchenie professorsko-prepodavatelskikh dolzhnostey v obrazovatelnykh organizatsiyakh kak osnovaniye vozniknoveniya trudovykh pravootnosheniy [Competition for the replacement of faculty positions in educational organizations as the basis for the emergence of employment relations]. *Perm Legal Almanac. Annual Periodic Scientific Magazine*. 2018;1:413-427. (In Russ.)
6. Kamarova TA. «Tsifrovaya prekarizatsiya» nauchno-pedagogicheskikh rabotnikov v usloviyakh sotsialno-ekonomicheskoy turbulentsii [“Digital precarization” of scientific and pedagogical workers in conditions of socio-economic turbulence]. *Herald of Omsk University. Series: Economics*. 2020;18(3):72-83. (In Russ.)
7. Korshunova TYu. Problemy dostoy'nogo truda v usloviyakh netipichnoy zanyatosti [Problems of Decent Labour in Conditions of Atypical Employment]]. *Journal of Russian Law*. 2020;7:78–97. (In Russ.)
8. Kuleshova AV, Podvoisky DG. Paradokсы publikatsionnoy aktivnosti v pole sovremennoy rossiyskoy nauki: genezis, diagnoz, trendy [The paradoxes of publication activity in contemporary Russian science: genesis, diagnosis, and trends]. *Monitoring of Public Opinion: Economic and Social Changes*. 2018;4:169-210. (In Russ.)
9. Lobova SV. «Novaya» zanyatost «starykh» prepodavateley v usloviyakh gibridnogo obucheniya [“New” employment of “old” teachers in the context of hybrid learning]. First International Scientific Conference on Digitalization Issues: Edcrunch Ural — 2020: Conference Proceedings (Yekaterinburg, September 29–30, 2020). Yekaterinburg: Ural University Publishing House; 2020. (In Russ.)
10. Lobova SV. Prekarizatsiya zanyatosti nauchno-pedagogicheskoy rabotnikov vuzov: sodержaniye i posledstviya [Precarious work of scientific and pedagogical workers: contents and consequences]. *Ekonomicheskoe razvitiye regiona: upravleniye, innovatsii, podgotovka kadrov*. 2019;6:243-259. (In Russ.)
11. Lyutov NL. Srochnyy trudovoy dogovor kak instrument neustoychivoy zanyatosti: mnogokratnoye perezaklyucheniye i vozmozhnost zaklyucheniya s nauchno-pedagogicheskimi rabotnikami [A fixed-term employment agreement as a tool of unstable employment: multiple renewal and the possibility of conclusion with teachers]. *Labor Law in Russia and Abroad*. 2018;4:20-23. (In Russ.)
12. Lyutov NL. Transformatsiya trudovogo pravootnosheniya i novye formy zanyatosti v usloviyakh tsifrovoy ekonomiki [The transformation of employment relations and new forms of employment in the digital economy]. *Journal of Russian Law*. 2019;7:115-130. (In Russ.)
13. Rambly LE, Pacheko IF, Altbach FJ. Mezhdunarodnoye sopostavleniye oplaty truda prepodavateley vuzov [International comparison of the remuneration of university professors]. *Economics of Education*. 2010;1(56). (In Russ.)

14. Sedova NN. Pravovye osobennosti ucheta trudozatrata prepodavatelej vysshej medicinskoj shkoly [Legal features of accounting for the labor costs of teachers of higher medical school]. *Medical Law*. 2021;4:10-15. (In Russ.)
15. Fayman NS. Neustojchivost uslovij zanjatosti nauchno-pedagogicheskikh kadrov kak faktor formirovanija akademicheskogo prekariata [Instability of terms of employment of scientific and pedagogical personnel as a factor of formation of the academic precariat]. *Population*. 2019;22(4):104-105. (In Russ.)
16. Khasenov MKh. Pravovoe regulirovanie dejatel'nosti samozanjatogo naselenija [Legal regulation of the activities of the self-employed population]. *Labor Law in Russia and Abroad*. 2019;1:21-24. (In Russ.)
17. Chinchikova GB. O prekariatskom prave i vuzovskom prekariate: nauchno-instrumental'nyj, normativno-pravovoj i moralno-jeticheskij kommentarij [On precariat law and university precariat: a scientific and instrumental, regulatory, moral and ethical commentary]. *Court's Administrator*. 2020;4:13-18. (In Russ.)
18. Allmer T. Precarious, always-on and flexible: A case study of academics as information workers. *European Journal of Communication*. 2018;33(4):381-395.
19. Altbach PG. The Overuse of Rankings. The International Imperative in Higher Education. Global Perspectives on Higher Education. Rotterdam : SensePublishers; 2013.
20. Atay E, Bayraktaroglu S, Tanriverdi G. The relationship of work-life conflict and organizational voice in higher education sector: a case study in Turkey. *Eurasian Journal of Business and Economics*. 2020;25:53-74.
21. Ayudhya N, Prouska R, Beauregard TA. The Impact of Global Economic Crisis and Austerity on Quality of Working Life and Work-Life Balance: A Capabilities Perspective. *European Management Abstract*. 2019;16: 847-862.
22. Cabbolet MJ. The Least Interesting Unit: A New Concept for Enhancing One's Academic Career Opportunities. *Sci Eng Ethics*. 2016;22:1837-1841.
23. Ren XN, Caudle DJ. Balancing academia and family life. The gendered strains and struggles between the UK and China compared. *Gender in management*. Feb. 2020.
24. Zakharova M, Przhilenskiy V. Precariat in science and research: legal and philosophic comprehension of the issue in the global challenges perspective. *RUDN Journal of Law*. 2020;24(4).