

АКТУАЛЬНІ ПИТАННЯ ТРУДОВОГО ТА ЕКОЛОГІЧНОГО ПРАВА

ШЕВЕРДІНА ВІКТОРІЯ ІГОРІВНА

кандидат юридичних наук, провідний науковий співробітник Науково-дослідного інституту правового забезпечення інноваційного розвитку НАПрН України

УДК 349.2: 001.89

DOI 10.37772/2518-1718-2023-4(44)-4

ПРАВОВЕ РЕГУЛЮВАННЯ ПРАЦІ НАУКОВЦІВ В УКРАЇНІ ТА ЄВРОПЕЙСЬКОМУ СОЮЗІ В АСПЕКТІ РОЗВИТКУ ДОСЛІДНИЦЬКИХ ІНФРАСТРУКТУР¹

Стаття присвячена аналізу стану правового забезпечення трудових відносин науковців в Україні та Європейському Союзі. Автором здійснено огляд правової регламентації здійснення науковцями науково-дослідної діяльності у Європейському Союзі та Україні, визначені рівні правового регулювання трудових відносин європейських дослідників з дослідницькими інфраструктурами та трудових відносин науковців в Україні.

Зазначено про особливості праці дослідників, яка характеризується творчістю і підвищеним інтелектуальним навантаженням, що зумовлює виокремлення наукових працівників як спеціального суб'єкта трудового права, і приводить до застосування принципу єдності і диференціації в українському законодавстві про працю.

У статті зроблено висновок, що правова регламентація трудових відносин науковців з дослідницькими інфраструктурами в Європейському Союзі має високу деталізацію на кількох рівнях нормативного забезпечення: міжнародному, європейському, національному і локальному. Автором зроблено висновок, що в Україні також простежується багаторівнева структура нормативного забезпечення праці науковців, в якій виокремлюються міжнародний, національний і локальний елементи правового регулювання.

Зазначено, що міжнародний рівень правової регламентації праці дослідників в Європейському Союзі та Україні є однаковий, оскільки світові стандарти в галузі науково-дослідної діяльності є обов'язковими для держав-членів. Водночас локальне правове забезпечення здійснення наукової діяльності є більш розвинуте в Європейському Союзі, ніж в Україні, оскільки локальна нормотворчість українських наукових установ обмежується законодавчо, локальні акти не можуть змінювати норми актів вищого рівня. В Європейському Союзі дослідницькі інфраструктури можуть самостійно унормувати відносини із співробітниками, зокрема, і науковцями, без прив'язки до національного законодавства, що зумовлене міжнародним характером дослідницьких інфраструктур, які створюються кількома державами-учасниками, і функціонують на території кількох держав відповідно.

Ключові слова: правове регулювання, трудові відносини науковців, дослідницькі інфраструктури, Європейський Союз.

Постановка проблеми. У всьому світі визнається вплив науки та інновацій на соціально-економічний, політичний розвиток держави та суспільства, а отже увага приділяється і науковцям як суб'єктам наукової і науково-технічної діяльності.

Міжнародними організаціями розроблені стандарти науково-дослідницької політики і статусу до-

слідників (приміром, Рекомендації Генеральної конференції ООН з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО) [1; 2]), державами та їх союзами запроваджені численні дослідницькі програми і гранти для виконання наукових проектів (як приклад, рамкові програми Європейського Союзу (далі – ЄС) у сфері науки та інновацій, остання з яких – «Горизонт Єв-

¹ Статтю підготовлено в межах фундаментальної теми «Правові механізми нової науково-дослідницької інфраструктури» № 0121U113768, 2023 р.

ропа» [3]), на міжнародному рівні визначені організаційно-правові форми здійснення наукової діяльності (міжурядові міжнародні організації, юридичні особи національного права з транснаціональною участю на основі міжнародного договору, наднаціональні юридичні особи, дослідницькі інфраструктури [4]), в національних законодавствах сформовані засади правового регулювання праці науковців (Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність» від 26 листопада 2015 р. № 848-VIII [5]).

Незважаючи на численні міжнародні документи, прийняті у галузі науки, розробку європейських дослідницьких політик і програм у Європейському Союзі, залишається актуальним питання врегулювання трудових відносин науковців з дослідницькими інфраструктурами у Європейському Союзі. Актуальність цього питання зумовлена поширенням з 2009 року в ЄС феномену дослідницьких інфраструктур, коли було прийнято Регламент Ради ЄС № 723/2009, яким запроваджено правове регулювання створення та діяльності дослідницьких інфраструктур у формі Європейського консорціуму дослідницької інфраструктури [6].

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Окремі аспекти правового забезпечення трудових відносин науковців в Україні розглядали Барабаш Г.О. (особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення [7]), Юшко А.М. (особливості організації праці наукових працівників та її оплати в умовах реформування законодавства про наукову і науково-технічну діяльність [8]), Ярошенко О.М., Вапнярчук Н.М. (забезпечення гідної праці науковців, гідної і справедливої оплати праці науковців [9; 10]). Що стосується засад регламентації праці науковців в Європейському Союзі, відмітимо публікації Кохан В.П. (питання правового забезпечення мобільності дослідників в ЄС [11], особливості працевлаштування дослідників в ЄС [12]). Як бачимо, науковій літературі бракує дослідження трудових відносин науковців з дослідницькими інфраструктурами, оскільки дослідницькі інфраструктури – це відносно новий організаційно-правовий і економічно-соціальний феномен, який лише віднедавна став предметом вивчення дослідників.

Мета статті – зробити огляд правової регламентації здійснення науковцями науково-дослідної діяльності у Європейському Союзі та Україні, визначити і порівняти рівні правового регулювання трудових відносин європейських дослідників з дослідницькими інфраструктурами та науковців в Україні.

Виклад основного матеріалу. Праця наукових працівників є особливою за своєю природою, це творча діяльність, яка характеризується підвищеним інтелектуальним навантаженням, і тому не піддається точному обліку витраченого часу [8, с. 100]. По-

годимося з думкою Вапнярчука Б.В., що «трудова діяльність наукових працівників має свої особливості, що суттєво відрізняє їх від інших категорій працівників (праця наукових працівників пов'язана із процесом наукового, творчого мислення, результатом якого є проведення науково-дослідницької роботи відповідно до встановлених наукових планів), і для реалізації ними права на працю необхідно бути професіоналом» [13, с. 28].

З цієї причини, на підставі принципу єдності і диференціації у трудовому праві, наукові працівники визнаються спеціальним суб'єктом трудового права.

Принцип єдності і диференціації виявляється і у тому, що трудові відносини із науковими працівниками регламентуються як загальним законодавством про працю, зокрема, Конституцією України, Кодексом Законів про працю України, Законами України «Про оплату праці», «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності», «Про колективні договори і угоди» та іншими законами і підзаконними нормативно-правовими актами у сфері праці, так і спеціальним законодавством у сфері науки, яке поширюється на науковців як суб'єктів наукової і науково-технічної діяльності, а саме: Законом України «Про наукову і науково-технічну діяльність», постановами Кабінету Міністрів України «Положення про атестацію наукових працівників», «Про затвердження Примірної угоди про порядок проведення конкурсу на заміщення вакантних наукових посад державної наукової установи», «Про роботу за сумісництвом працівників державних підприємств, установ і організацій» тощо.

Отже, у правовому регулюванні трудових відносин наукових працівників в Україні можна виокремити:

1) міжнародний рівень правової регламентації – акти Міжнародної організації праці (далі – МОП) (конвенції та рекомендації), акти інших міжнародних організацій (Генеральної конференції ООН з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО), Організації Об'єднаних Націй та ін.);

2) національний рівень правової регламентації – загальне і спеціальне законодавство, яке упорядковує працю дослідників та її особливості, про що мова йшла вище;

3) локальний рівень правової регламентації – локальні акти наукових установ, прийняті на підставі чинного законодавства в межах своєї компетенції (приміром, акти Національної академії наук та акти галузевих академій наук, їх структурних підрозділів).

Правове регулювання трудових відносин науковців із дослідницькими інфраструктурами в Європі також доцільно дослідити за рівнем правового забезпечення, при цьому під рівнем правового регулюван-

ня будемо розуміти не пріоритет міжнародного права чи права Європейського Союзу над правом національним, а радше глибину впорядкування здійснення дослідниками наукової і науково-технічної діяльності, коли один рівень правової регламентації взаємодоповнює інший.

Отже, в першу чергу звернімо увагу на міжнародні документи в науково-дослідницькій сфері, які регламентують статус дослідників, та міжнародні стандарти в галузі праці, що розповсюджуються на наукових працівників, умовно їх можна віднести до міжнародного рівня правового регулювання трудових відносин науковців із дослідницькими інфраструктурами.

Важливим документом цього рівня є Рекомендація ЮНЕСКО про науку і наукових працівників (дослідників) від 14 листопада 2017 р. [2], якою було переглянуто Рекомендації ЮНЕСКО «Про статус науково-дослідницьких працівників» від 1974 року [1]. Рекомендація ЮНЕСКО 2017 року сприяє забезпеченню справедливого і належного статусу наукових дослідників та формуванню адекватної національної політики в галузі науки, технологій та інновацій, а також політики, спрямованої на те, щоб суспільство відповідально використовувало знання з усіх наукових галузей. Крім того, у документі підкреслюється важливість питання надання науковцям адекватної фінансової та інституційної підтримки [2].

Згідно з пунктом 24 Рекомендації держави-члени ЮНЕСКО (такою є і Україна, до речі) мають наступні зобов'язання щодо наукових працівників [2]:

1) дослідники мають бути забезпечені матеріальною і моральною підтримкою, суспільним визнанням, що сприятиме успішному здійсненню науковими працівниками наукових досліджень і розробок;

2) дослідники мають бути забезпечені рівними умовами праці, працевлаштування і просування, атестації, професійної підготовки і оплати праці без будь-якої дискримінації за ознакою расової належності, кольором шкіри, походженням, статтю, гендерною належністю, сексуальною орієнтацією, віком, рідною мовою, релігією, політичними або іншими переконаннями, національним, етнічним або соціальним походженням, економічними або соціальними умовами народження або інвалідності;

3) особи із числа уразливих категорій населення мають отримувати підтримку на початку і в процесі розвитку кар'єри в галузі досліджень і розробок.

У розглядуваній Рекомендації також є положення, які висувають вимоги до держав-членів щодо забезпечення політики зайнятості науковців (пункт 27), зокрема, забезпечення просування і кар'єрного росту, створення умов для підвищення кваліфікації та перекваліфікації, підтримки молодих науковців на

початку їх кар'єри. Важливими є положення Рекомендації щодо забезпечення мобільності наукових працівників (пункти 29, 30) і встановлення механізму їх соціального забезпечення (пункти 32, 33) [2].

Аналіз положень Рекомендації ЮНЕСКО про науку і наукових працівників (дослідників) від 14 листопада 2017 свідчить, що цей документ ґрунтовно висвітлює аспекти статусу наукових працівників, пов'язані із здійсненням ними наукової діяльності, на всіх етапах трудових відносин – починаючи від працевлаштування і до припинення трудової діяльності і соціального забезпечення.

Іншими міжнародними актами, що стосуються регулювання праці наукових працівників, є конвенції і рекомендації Міжнародної організації праці, наприклад: Конвенція про право на організацію і укладання колективних договорів (1949), Конвенція про рівну винагороду чоловіків і жінок за працю однакової цінності (1951), Конвенція про мінімальні норми соціального забезпечення (1952), Конвенція про дискримінацію в галузі праці та занять (1958), Рекомендація щодо допомог по інвалідності, по старості та в зв'язку з втратою годувальника (1967), Рекомендація про представників трудящих (1971) тощо. Значення актів МОП полягає у тому, що вони визначають систему міжнародних стандартів у галузі праці і соціального забезпечення і сприяють розвитку міжнародного законодавства у вказаних сферах суспільних відносин. Конвенції та рекомендації МОП виступають мінімальними стандартами у галузі трудових прав усіх працівників, і наукових, зокрема.

Наступним рівнем правового регулювання трудових відносин науковців із дослідницькими інфраструктурами є законодавство Європейського Союзу. Тут варто відмітити два документи, які були прийняті Європейською Комісією одним рішенням – Європейську хартію дослідників та Кодекс працевлаштування наукових працівників 2005 року [14]. Ці два документи є ключовими елементами політики ЄС, спрямованої на розвиток кар'єри дослідників.

Європейська хартія дослідників встановлює принципи і вимоги, які визначають ролі, обов'язки та права дослідників, а також роботодавців та/або спонсорів (організацій, які фінансують) дослідників. Хартія стосується всіх дослідників в Європейському Союзі на всіх етапах їхньої кар'єри і охоплює всі галузі досліджень у державному і приватному секторах, незалежно від характеру призначення або зайнятості, правового статусу їхнього роботодавця або типу організації чи установи, в якій виконується робота. Вона враховує багатогранність ролей дослідників, яких призначають не лише для проведення досліджень та/або здійснення діяльності з розвитку, але й для виконання наглядових, наставницьких, управлінських чи адміністративних завдань [15].

У Кодексі поведінки при працевлаштуванні на роботу дослідників визначені вимоги до кожної стадії працевлаштування дослідників: прийняття на роботу; прозорість у наборі; оцінка досягнень; перерви у кар'єрі та варіації в її хронології; визнання досвіду мобільності; визнання кваліфікації, трудового стажу; підвищення кваліфікації; захист прав інтелектуальної власності; участь дослідників в органах управління; забезпечення гендерного балансу тощо [12, с. 46].

Як зазначається у науковій літературі, Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових працівників були прийняті Європейським Співтовариством з метою забезпечення однакових і рівних прав дослідників незалежно від територіальної належності. Встановлення системи єдиних вимог до процесу працевлаштування та роботи дослідників спрямоване на усунення відмінностей у правовому регулюванні наукової праці на місцевому, регіональному, національному та галузевому рівнях для того, щоб європейські дослідницькі інфраструктури могли максимально використати свій науковий потенціал [12, с. 47].

Після законодавства ЄС наступний рівень правової регламентації трудових відносин науковців є національне законодавство держав-членів ЄС у сфері праці – відповідні трудові кодекси (Франція, Німеччина, Італія), закони про зайнятість (Швеція, Латвія, Норвегія), а також законодавство у галузі освіти і науки.

В межах статті має інтерес локальна регламентація трудових відносин науковців, яка здійснюється внутрішніми актами науково-дослідних організацій, університетів, зокрема великих наукових організацій – дослідницьких інфраструктур, тому пропонуємо зупинитися саме на локальному рівні правового регулювання трудових відносин наукових працівників.

Як уже зазначалося, дослідницькі інфраструктури можуть створюватися та функціонувати в різних організаційно-правових формах, найпоширенішими з яких у Європейському Союзі є міжнародні міжурядові організації та Європейський консорціум дослідницьких інфраструктур. Розглянемо локальний рівень правового регулювання трудових відносин із науковцями на прикладі Європейської організації ядерних досліджень (ЦЕРН).

Європейська організація ядерних досліджень (ЦЕРН) – міжнародна міжурядова організація, заснована у 1953 році, яка забезпечує співробітництво між європейськими державами в ядерних дослідженнях суто наукового і фундаментального характеру, а також у дослідженнях, що мають відношення до них [16].

У межах ЦЕРН розроблені кілька локальних актів, спрямованих на врегулювання відносин – трудових, із соціального забезпечення та фінансових –

між персоналом організації та дослідницькою інфраструктурою. Зокрема, діють Правила про персонал ЦЕРН в редакції 2021 року, що визначають і кодифікують правові відносини між Організацією та членами персоналу, Регламент ЦЕРН, яким встановлено порядок застосування цих Правил [17].

Відповідно до зазначених Правил про персонал ЦЕРН у межах дослідницької інфраструктури кожні п'ять років здійснюється огляд фінансових і соціальних умов членів персоналу з наступним переглядом заробітної плати, соціальних виплат (допомог), а також допомог на сім'ю. Це дозволяє ЦЕРН забезпечувати гідну оплату праці співробітників ЦЕРН, працевлаштовувати і утримувати найкращих працівників з усіх держав-членів Організації, які мають високий рівень професійних компетенцій і доброчесності, для виконання місії Організації [17].

Крім того, важливою частиною регулювання кадрових і етичних питань, що виникають під час спільного здійснення наукових досліджень, є Кодекс поведінки ЦЕРН 2010 року. Кодекс було прийнято для того, щоб допомогти всім співробітникам ЦЕРН зрозуміти, як поводитися, ставитися до інших і очікувати, що вони будуть ставитися до них, а також вирішувати проблеми та заохочувати поведінку співробітників у позитивний та превентивний спосіб. Основними цінностями в Кодексі визначені чесність, відданість, професіоналізм, творчість і різноманітність [18].

У межах ЦЕРН з 2012 року діє «Програма різноманітності та інклюзивності», завданнями якої є: (1) впровадити принципи та цінності різноманітності та інклюзивності в процеси, спосіб роботи та колегіальні відносини ЦЕРН; (2) забезпечити принцип різноманітності, виходячи з того, що кожна людина є неповторною; (3) надавати підтримку окремим особам і колективам, чії унікальні здібності та риси можуть потребувати адаптації робочого місця або пристосування для того, щоб вони могли працювати краще; (4) створювати мережі та ресурсні групи для обміну ідеями та формулювання конкретних політичних пропозицій [19].

Як вбачається, трудові відносини науковців із дослідницькими інфраструктурами на локальному рівні, тобто в межах цих інфраструктур, мають належне правове регулювання, і мабуть найбільш детальне з-поміж інших рівнів правового забезпечення.

Висновки. Можна констатувати, що правова регламентація трудових відносин науковців з дослідницькими інфраструктурами в Європейському Союзі має високу деталізацію на кількох рівнях нормативного забезпечення: міжнародному, європейському, національному і локальному. В Україні також простежується багаторівнева структура нормативного забезпечення праці науковців, в якій виокремлюють-

ся міжнародний, національний і локальний елементи правового регулювання.

Варто зауважити, що міжнародний рівень правової регламентації праці дослідників в ЄС та Україні є однаковий, оскільки світові стандарти в галузі науково-дослідної діяльності (Рекомендації ЮНЕСКО, акти МОП) є обов'язковими для держав-членів ЮНЕСКО і країн, що імплементували конвенції і рекомендації МОП. Водночас локальне правове забезпечення здійснення наукової діяльності є більш розвинуте в ЄС, ніж в Україні, оскільки в Україні локальна нормотворчість наукових установ обмежується законодавчо, локальні акти не можуть змінювати норми актів вищого рівня. В Європейському Союзі дослідницькі інфраструктури можуть само-

стійно унормовувати відносини із співробітниками, зокрема, і науковцями, без прив'язки до національного законодавства, що зумовлене міжнародним характером дослідницьких інфраструктур, які створюються кількома державами-учасниками, і функціонують на території кількох держав відповідно.

Правове регулювання трудових відносин науковців із дослідницькими інфраструктурами є перспективним питанням у науковому дослідженні. Подальший правовий аналіз трудових відносин науковців із дослідницькими інфраструктурами дозволить поглибити здійснений огляд правового регулювання праці дослідників в Європейському Союзі та Україні, виявити можливі проблеми у цій сфері і запропонувати шляхи їх вирішення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Recommendation on the Status of Scientific Researchers, adopted by the General Conference at its eighteenth session. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, 20 November 1974. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000011564?posInSet=41&queryId=266d1b07-ca2c-4970-b9ea-351f732bd7fa>.
2. Recommendation on Science and Scientific Researchers 14 November 2017. URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000263618.locale=ru>.
3. Horizon Europe. Research and innovation funding programme until 2027. How to get funding, programme structure, missions, European partnerships, news and events. URL: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en.
4. Кохан В.П. Організаційно-правові форми дослідницьких інфраструктур: світовий та європейський досвід. *Юридичний науковий електронний журнал*. 2022. № 1. С. 339–342. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-1/85>.
5. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 26.11.2015 р. № 848-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#top>.
6. Council Regulation (EC) No 723/2009 of 25 June 2009 on the Community legal framework for a European Research Infrastructure Consortium (ERIC). URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3A0J.L_.2009.206.01.0001.01.ENG&toc=OJ%3AL%3A2009%3A206%3ATOC.
7. Барабаш Г. О. Особливості правового регулювання праці науковців і його вдосконалення: автореф. дис... канд. юрид. наук: 12.00.05. Харків. Нац. юрид. акад. України ім. Ярослава Мудрого, 2005.
8. Правове забезпечення Національної інноваційної системи у сучасних умовах: монографія / [С. В. Глібка, О. В. Розгон, Ю. В. Георгієвський та ін.]; за ред. С. В. Глібка, О. В. Розгон. Харків: НДІ прав. забезп. інновац. Розвитку НАПрН України, 2020. 360 с.
9. Ярошенко О. М., Вапнярчук Н. М. Гідні умови праці для науковців – один із пріоритетних напрямків державної політики у сфері науки. *Право та інновації*. 2022. № 2 (38). С. 42–48. URL: <https://pti.org.ua/index.php/ndipzir/article/view/838>.
10. Ярошенко О. М., Вапнярчук Н. М. Принцип справедливості – ключовий принцип в оплаті праці наукових працівників. *Право та інновації*. 2023. № 2 (42). С. 86–92. URL: <https://pti.org.ua/index.php/ndipzir/article/view/994>.
11. Кохан В. П. Мобільність дослідників у Європейському Союзі та Україні. *Право та інновації*. 2023. № 3 (43). С. 31–38. URL: <https://pti.org.ua/index.php/ndipzir/article/view/1024>.
12. Кохан В. П. Особливості працевлаштування дослідників у Європейському Союзі. *Економічна безпека: міжнародний і національний рівень* : збірник наукових праць НДІ ПЗІР НАПрН України за матеріалами II-ї науково-практичної конференції (м. Харків, 21 квітня 2023 року) / за ред. О. О. Дмитрик, О. В. Корват. – Харків: НДІ ПЗІР НАПрН України, 2023. С. 44-48.
13. Вапнярчук Б.В. Особливості правового регулювання трудової діяльності наукових працівників в Україні: сучасний стан. *The Scientific Heritage*. 2022. №97. С. 25-29. URL: <http://www.scientific-heritage.com/wp-content/uploads/2022/09/The-scientific-heritage-No-97-97-2022.pdf>.
14. Commission Recommendation of 11 March 2005 on the European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. (2005/251/EC). URL: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/2005/251/oj>.

15. The European Charter for Researchers. EURAXESS. URL: <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/european-charter>.
16. Convention for the Establishment of a European Organization for Nuclear Research. Paris, 1st July, 1953 as amended on 17 January 1971. URL: <https://council.web.cern.ch/en/content/convention-establishment-european-organization-nuclear-research>.
17. The Governance. The CERN Staff Rules & Regulations. 2021. URL: <https://council.web.cern.ch/en/content/reference-documents>.
18. The CERN Code of Conduct. URL: <https://hr.web.cern.ch/codeofconduct>.
19. CERN's Diversity & Inclusion Programme. URL: <https://diversity-and-inclusion.web.cern.ch/>.

REFERENCES

1. Recommendation on the Status of Scientific Researchers, adopted by the General Conference at its eighteenth session. Paris: United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, (1974, November 20). Retrieved from: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000011564?posInSet=41&queryId=266d1b07-ca2c-4970-b9ea-351f732bd7fa>.
2. Recommendation on Science and Scientific Researchers (2017, November 14). Retrieved from: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000263618.locale=ru>.
3. Horizon Europe. Research and Innovation Funding Programme until 2027. How to get Funding, Programme Structure, Missions, European Partnerships, News and Events. Retrieved from: https://research-and-innovation.ec.europa.eu/funding/funding-opportunities/funding-programmes-and-open-calls/horizon-europe_en.
4. Kokhan, V. P. (2022). Organizational and Legal Forms of Research Infrastructures: World and European Experience. *Yurydychnyi Naukovyi Elektronnyi Zhurnal, 1*, 339–342. DOI <https://doi.org/10.32782/2524-0374/2022-1/85> [in Ukrainian].
5. Law of Ukraine on Scientific and Scientific-Technical Activities (2015, November 26). No 848-VIII. Retrieved from: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#top> [in Ukrainian].
6. Council Regulation (EC) No 723/2009 of 25 June 2009 on the Community legal framework for a European Research Infrastructure Consortium (ERIC). Retrieved from: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AAOJ.L_.2009.206.01.0001.01.ENG&toc=OJ%3AL%3A2009%3A206%3ATOC.
7. Barabash, H. O. (2005). Features of legal Regulation of the Work of Scientists and its Improvement. *Extended abstract of candidate's thesis*. Kharkiv: Nats. yuryd. akad. Ukrainy im. Yaroslava Mudroho [in Ukrainian].
8. Hlibko, S. V., Rozghon, O. V. & Heorhiievskiy, Yu. V. et al. (2020). *Legal Support for the National Innovation System in Modern Conditions*. S. V. Hlibko & O. V. Rozghon (Eds.). Kharkiv: NDI prav. zabezp. innovats. Rozvytku NAPrN Ukrainy, [in Ukrainian].
9. Yaroshenko, O. M. & Vapniarchuk, N. M. (2022). Decent Working Conditions for Scientists are One of the Priority Areas of State Policy in the Field of Science. *Law and innovation, 2* (38), 42–48. Retrieved from: <https://pti.org.ua/index.php/ndipzir/article/view/838> [in Ukrainian].
10. Yaroshenko, O. M. & Vapniarchuk, N. M. (2023). The Principle of Justice is the Key Principle in the Remuneration of Researchers. *Law and innovation, 2* (42), 86–92. Retrieved from: <https://pti.org.ua/index.php/ndipzir/article/view/994> [in Ukrainian].
11. Kokhan, V. P. (2023). Mobility of Researchers in the European Union and Ukraine. *Law and innovation, 3* (43), 31–38. Retrieved from: <https://pti.org.ua/index.php/ndipzir/article/view/1024> [in Ukrainian].
12. Kokhan, V. P. (2023). Features of Employment of Researchers in the European Union. *Economic Security: International and National Level: Proceedings of Scientific Works of the Research Institute of the National Academy of Pedagogical Sciences* (pp. 44–48). O. O. Dmytryk & O. V. Korvat (Eds.). Kharkiv: NDI PZIR NAPrN Ukrainy [in Ukrainian].
13. Vapniarchuk, B. V. (2022). Features of Legal Regulation of Work Activities of Researchers in Ukraine: Current State. *The Scientific Heritage, 97*, 25–29. Retrieved from: <http://www.scientific-heritage.com/wp-content/uploads/2022/09/The-scientific-heritage-No-97-97-2022.pdf> [in Ukrainian].
14. Commission Recommendation of 11 March 2005 on the European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. (2005/251/EC). Retrieved from: <https://eur-lex.europa.eu/eli/reco/2005/251/oj>.
15. The European Charter for Researchers. EURAXESS. Retrieved from: <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter/european-charter>.
16. Convention for the Establishment of a European Organization for Nuclear Research. Paris, 1st July, 1953 as amended on 17 January 1971. Retrieved from: <https://council.web.cern.ch/en/content/convention-establishment-european-organization-nuclear-research>.

17. The Governance. The CERN Staff Rules & Regulations. 2021. Retrieved from: <https://council.web.cern.ch/en/content/reference-documents>.
18. The CERN Code of Conduct. Retrieved from: <https://hr.web.cern.ch/codeofconduct>.
19. CERN's Diversity & Inclusion Programme. Retrieved from: <https://diversity-and-inclusion.web.cern.ch/>.

SHEVERDINA VICTORIA

PhD in Law, Leading Researcher of the Scientific and Research Institute of Providing Legal Framework for the Innovative Development of the NALS of Ukraine

LEGAL REGULATION OF RESEARCHERS' LABOR IN UKRAINE AND THE EUROPEAN UNION REGARDING THE DEVELOPMENT OF RESEARCH INFRASTRUCTURES

Problem setting. The world recognizes the impact of science and innovation on the socio-economic and political development of the state and society, and therefore pays attention to researchers as subjects of scientific and scientific and technical activities. Despite numerous international documents adopted in the field of science, the development of European research policies and programs in the European Union, the issue of regulating the labor relations of scientists with research infrastructures in the European Union remains relevant.

Analyses of recent researches and publications. Certain aspects of legal support of labor relations of scientists in Ukraine were considered by Barabash H.O. (peculiarities of legal regulation of labor of scientists and its improvement), Yushko A.M. (peculiarities of organization of labor of scientific workers and its remuneration in the context of reforming the legislation on scientific and scientific and technical activities), Yaroshenko O.M., Vapnyarchuk N.M. (ensuring decent work of scientists, decent and fair remuneration of scientists). With regard to the principles of regulation of the work of scientists in the European Union and the world, we note the publications of V. Kokhan (issues of legal support for the mobility of researchers in the EU, features of employment of researchers in the EU).

Purpose of research is to provide an overview of the legal regulation of research activities of scientists in the European Union and Ukraine, and to identify and compare the levels of legal regulation of labor relations of European researchers between them and research infrastructures and labor relations of researchers in Ukraine

Article's main body. The legal regulation of labor relations of researchers in Ukraine can be divided into: the international level of legal regulation, national level of legal regulation - general and special legislation that regulates the work of researchers and its peculiarities; local level of legal regulation - local acts of scientific institutions adopted on the basis of current legislation within their competence/

The legal regulation of labor relations of researchers with research infrastructures in Europe should also be studied by the level of legal support and can be divided into several levels of regulatory support: international, European, national and local. It seems that the labor relations of scientists with research infrastructures at the local level have proper legal regulation, and perhaps the most detailed among other levels of legal support.

Conclusions and prospects for the development. We can conclude, that legal regulation of labor relations of scientists with research infrastructures in the European Union is highly detailed at several levels of regulatory support: international, European, national and local. In Ukraine, a multi-level structure of regulatory support for the labor of scientists is also traced, in which international, national and local elements of legal regulation are distinguished.

It is noted that the international level of legal regulation of researchers' work in the European Union and Ukraine is the same, since international standards in the field of research are mandatory for Member States. At the same time, local legal support for research activities is more developed in the European Union than in Ukraine, as local rulemaking by Ukrainian research institutions is limited by law, and local acts cannot change the norms of higher-level acts. In the European Union, research infrastructures can independently regulate relations with employees, including scientists, without reference to national legislation, due to the international nature of research infrastructures created by several member states and operating in several countries, respectively.

Key words: legal regulation, labor relations of researchers, research infrastructures, European Union.

За ДСТУ 8302:2015 цю статтю слід цитувати:

Шевердіна В. І. Правове регулювання праці науковців в Україні та Європейському Союзі в аспекті розвитку дослідницьких інфраструктур. *Право та інновації*. 2023. № 4 (44). С. 27–33.