



EUROPEAN
COMMISSION



*The European Charter
for Researchers*

*The Code of Conduct
for the Recruitment
of Researchers*

*Європейська хартія
дослідників*

*Кодекс
працевлаштування
наукових працівників*

www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter



EUROPEAN
RESEARCH AREA
HUMAN RESOURCES AND MOBILITY



РЕКОМЕНДАЦІЇ ЄВРОПЕЙСЬКОЇ КОМІСІЇ від 11 березня 2005 року щодо Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників

Комісія Європейських Співтовариств

Керуючись Угодою про утворення Європейського Союзу та, зокрема, статтю 165 цієї Угоди, ухвалила таке:

- (1) У січні 2000 р. [1] Комісія постановила за необхідне утворити Європейський дослідницький простір (ЄДП) як фундамент майбутніх дій Співтовариств з метою консолідації та структуризації європейської політики у в та Кодексу працевлаштування наукових працівників.
- (4) Виявлений імовірний дефіцит числа дослідників [3], особливо у деяких ключових дисциплінах, становить серйозну загрозу інноваційному потенціалу ЄС, примноженню знань та зростанню продуктивності праці у найближчому майбутньому та може перешкоджати досягненню цілей, поставлених у Лісабоні та Барселоні. Тому Європа повинна суттєво поліпшувати свою привабливість для дослідників і посилювати участь жінок у науці, сприяючи створенню необхідних умов для більш сталої та привабливої для них кар'єри у сфері науково-дослідної діяльності [4].

- (5) Достатні та висококваліфіковані людські ресурси у науці і дослідженнях є основою розвитку наукових знань, технологічного прогресу, підвищення якості життя, забезпечення добробуту громадян ЄС і сприяє підвищенню конкурентоспроможності Європи.
- (6) Необхідно розробити та впровадити нові інструменти для розвитку дослідницької кар'єри для сприяння поліпшенню кар'єрних перспектив для науковців у Європі.
- (7) Розширені та більш відчутні кар'єрні перспективи також сприяють формуванню позитивного ставлення суспільства до професії науковця/дослідника, і тим самим заохочують молодих людей розпочинати кар'єру у науково-дослідній сфері.
- (8) Кінцева політична мета цих Рекомендацій полягає в тому, щоб сприяти розвитку привабливого, відкритого і сталого європейського ринку праці для дослідників, організаційно-структурні умови якого будуть спрямовані на залучення та збереження висококваліфікованих дослідників у середовищі, що сприятиме ефективній роботі та високій продуктивності.
- (9) Держави ЄС повинні прагнути запропонувати дослідникам стабільні системи розвитку кар'єри на всіх її етапах, незалежно від типу контрактів й обраного напрямку кар'єри у науково-дослідній та дослідно-конструкторській діяльності, вони також повинні гарантувати ставлення до науковців як до професіоналів і як важливих членів своїх установ, у яких вони працюють.
- (10) Незважаючи на те, що держави-члени ЄС доклали значних зусиль до подолання адміністративних і правових перешкод для географічної та міжгалузевої мобільності, багато цих перешкод все ще існують.
- (11) Усі форми мобільності повинні заохочуватися як складники комплексної політики розвитку людських ресурсів у науково-дослідній сфері на національному, регіональному та інституційному рівнях.
- (12) Цінність усіх форм мобільності має бути повністю визнана в системі оцінювання кар'єрного зростання науковців, гарантуючи тим самим, що цей досвід сприяє їх професійному розвитку.

- (13) Розвиток послідовної політики щодо кар'єри і мобільності дослідників до та з Європейського Союзу [5] необхідно розглядати у тісному зв'язку із ситуацією в країнах, що розвиваються, і регіонах всередині Європи та за її межами, таким чином, розвиток дослідницького потенціалу у ЄС не має відбуватися за рахунок менш розвинених країн або регіонів.
- (14) Організації, які фінансують дослідників, або грантодавці дослідників, діючи у ролі роботодавців, повинні нести відповідальність за відкритість, прозорість і міжнародну співмірність процедур відбору та прийому на роботу.
- (15) Суспільство має гідно оцінювати відповідальність і професіоналізм, який демонструють дослідники у своїй роботі на різних стадіях кар'єри, і в багатоманітності своїх ролей як працівників у сфері знань, лідерів, координаторів проєктів, менеджерів, керівників, наставників, радників з питань кар'єри або наукових комунікаторів (популяризаторів науки).
- (16) Ці рекомендації обумовлені тим фактом, що першочерговим завданням роботодавців або організацій, що фінансують дослідників, є забезпечення відповідності національним, регіональним або галузевим законодавчим вимогам.
- (17) Ці Рекомендації надають державам-членам ЄС, роботодавцям, організаціям, які фінансують дослідників, важливий інструмент для подальших ініціатив (на добровільній основі) з удосконалення та консолідації перспектив розвитку кар'єри дослідників у Європейському Союзі і формування відкритого ринку праці для дослідників.
- (18) Загальні принципи і вимоги, окреслені цими Рекомендаціями, є результатом широким громадських консультацій, до яких були залучені члени Керівної групи з управління людськими ресурсами та мобільності.

Базуючись на цьому, Комісія рекомендує:

1. Держави-члени докладають зусиль для вжиття необхідних кроків із метою забезпечення того, щоб роботодавці чи організації, що фінансують дослідників, розвивали та підтримували сприятливе дослідницьке середовище і культуру наукової праці, у якій цінюються окремі науковці та дослідницькі групи, та які би гарантували їх заохочення і підтримку, забезпечення всіма необхідними матеріальними та нематеріальними ре-

сурсами, що би дозволило їм досягати своїх цілей і завдань. У цьому контексті особливо пріоритетними мають бути забезпечення умов праці та навчання на початковому етапі розвитку дослідницької кар'єри молодих учених, оскільки це сприяє майбутньому вибору професії у науково-дослідній та дослідно-конструкторській сфері та її привабливості.

2. Держави-члени прагнуть всюди, де це необхідно, робити вирішальні кроки для сприяння тому, щоб роботодавці та організації, що фінансують науку, удосконалювали методи прийняття на роботу та системи евалюації/оцінювання кар'єри, з метою створення більш прозорої, відкритої, рівної та визнаної на міжнародному рівні системи працевлаштування та розвитку кар'єри як передумови ефективного європейського ринку праці для дослідників.
3. Держави-члени, формуючи та ухвалюючи свої стратегії та системи розвитку сталих кар'єр для дослідників, мають брати до уваги та керуватися загальними принципами та вимогами Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників, які подано у додатку.
4. Держави-члени у межах своєї відповідальності докладають зусиль до застосування цих загальних принципів та вимог у національному законодавстві та нормативно-правовій базі, а також у галузевих та/або інституційних стандартах та засадничих документах (хартії та/або кодекси дослідників). При цьому слід враховувати велику різноманітність законів, нормативно-правових актів і практик, які у різних країнах і в різних секторах визначають розвиток, організацію та умови праці для реалізації професійної кар'єри у сфері науково-дослідної та дослідно-конструкторської діяльності.
5. Держави-члени визнають ці загальні принципи та вимоги невід'ємним елементом інституційних механізмів забезпечення якості, розглядаючи їх як спосіб визначення критеріїв фінансування національних / регіональних програм, а також оперуючи ними у процесі аудиту, моніторингу та оцінювання державних органів.
6. Держави-члени продовжують свою діяльність задля подолання наявних нормативно-правових та адміністративних перешкод для мобільності, включаючи перешкоди, які стосуються міжгалузевої мобільності та функціональної мобільності, та беручи до уваги розширення Європейського Союзу.

7. Держави-члени докладають зусиль для забезпечення дослідникам належного соціального забезпечення відповідно до їхнього правового статусу. У цьому контексті особливу увагу слід приділити питанню переведення/збереження пенсійного забезпечення, як основних, так і додаткових пенсійних виплат, для дослідників, які переміщуються між державним і приватним секторами в одній країні, та/або працюють в інших країнах у межах Європейського Союзу. Такі системи пенсійного забезпечення мають гарантувати, щоби дослідники, які протягом свого життя змінюють місце праці або переривають наукову кар'єру, безпідставно не втратили право на соціальне забезпечення.
8. Держави-члени мають створювати необхідні моніторингові структури для регулярного перегляду цих Рекомендацій та визначення міри застосування Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників роботодавцями, організаціями, що фінансують дослідників, і науковцями.
9. Критерії для визначення цієї міри застосування будуть визначені та узгоджені з державами-членами ЄС у контексті діяльності Керівної групи з управління людськими ресурсами та мобільності.
10. Держави-члени як представники у міжнародних організаціях, створених на міждержавному рівні, враховують ці Рекомендації у ході формування стратегічних пропозицій та ухвалення рішень стосовно дій цих організацій.
11. Ці Рекомендації адресовані державам-членам ЄС, проте вони також можуть служити інструментом активізації суспільного діалогу та діалогу між науковцями, іншими стейкхолдерами та суспільством у цілому.
12. Єврокомісія закликає держав-членів до 15-го грудня 2005 р., а потім щорічно, у міру своїх можливостей, надавати інформацію Комісії про будь-які заходи з упровадження цих Рекомендацій, а також інформувати про перші результати та приклади добрих практик.
13. Ці Рекомендації підлягають періодичному перегляду Комісією у рамках методу відкритої координації.

*Укладено у Брюсселі,
Від Європейської Комісії
Анез Поточник, член Комісії*



ДОДАТОК

Частина 1 Європейська хартія дослідників

Європейська хартія дослідників – це набір загальних принципів та вимог, що визначають ролі, сферу відповідальності (обов'язки) та права дослідників, а також роботодавців та організацій, які фінансують науково-дослідну діяльність [6]. Мета Хартії – забезпечити ефективну систему відносин між дослідниками та роботодавцями й організаціями, що фінансують дослідників, яка би сприяла успішній діяльності з вироблення, трансферу, обміну і поширення знань та технологічних розробок, і так само стимулювала кар'єрний розвиток дослідників. Хартія визнає цінність усіх форм мобільності як засобу розширення можливостей для професійного розвитку дослідників.

У цьому аспекті Хартія створює певні загальні рамки для дослідників, роботодавців та фондів, що фінансують науковців, що повинно заохочувати їх діяти відповідально та професійно у конкретному їх інституційному робочому середовищі, та ставитися один до одного як до професіоналів.

Хартія скерована до всіх дослідників у Європейському Союзі на всіх етапах їхньої кар'єри та в усіх сферах досліджень у державному та приватному секторах, незалежно від посади та умов контракту [7], правового статусу їх роботодавця, типу організації та установи, у якій виконується дослідницька робота.

Хартія враховує різноманітні ролі дослідників, до сфери компетенції яких може входити не лише власне науково-дослідна або дослідно-технологічна діяльність, а й також функції керівництва, наставництва, управління чи адміністративні завдання.

Вихідними засадами Хартії є те, що найважливішим обов'язком як дослідників, так і роботодавців та/або грантодавців, визнається дотримання відповідного національного або регіонального законодавства. У випадку, якщо статус і права учених у певних сферах є сприятливішими за ті, які визначені у цій Хартії, її положення не можуть бути застосовані для зниження статусу та обмеження прав, які мають дослідники.

Дослідники та їх роботодавці й організації, які фінансують дослідників (грантодавці), які дотримуються положень цієї Хартії, мають також визнавати основні права і дотримуватися принципів, установлених Хартією фундаментальних прав Європейського Союзу [8].

Загальні принципи та вимоги до дослідників

Свобода наукових досліджень

У своїх дослідженнях науковці повинні керуватися намірами блага для людства і розширення меж наукового знання, одночасно маючи право на свободу думки та слова, свободу вибору методів вирішення проблем, відповідно до визначених етичних принципів та практик.

Однак, дослідники повинні усвідомлювати обмеження тих свобод, які можуть виникати у зв'язку з особливими обставинами наукових досліджень (включаючи наукове керівництво/консультування/менеджмент) або у зв'язку з певними умовами наукової діяльності, наприклад, обмеження у питаннях бюджету або дослідницької інфраструктури, або також, у сфері промисловості – з питань захисту інтелектуальної власності. Проте, такі обмеження не повинні вступати у протиріччя із загальноприйнятими етичними принципами і нормами, яких дослідники мають неодмінно дотримуватися.

Етичні принципи

Науковці мають дотримуватися загально визнаних етичних норм та фундаментальних етичних принципів у їх дисципліні (дисциплінах), так само як і дотримуватися етичних стандартів, зафіксованих у різноманітних національних, галузевих та інституційних етичних кодексах.

Професійна відповідальність

Науковці мають докладати максимум зусиль для того, щоб їх дослідження були актуальними для суспільства і не повторювали досліджень, виконаних раніше в іншому місці.

Науковці мають уникати плагіату будь-якого типу та поважати принципи інтелектуальної власності та спільного права власності на дані у ситуації, коли дослідження було проведено у співпраці з керівником (керівниками) та/або іншими дослідниками. Не може вважатися плагіатом необхідність проводити нові дослідження, експерименти, за умови чітких посилань на першоджерело й підтверджені дані.

У разі делегування певної частини роботи іншій людині, науковці мають переконатися, що ця людина має достатній рівень компетенції.

Професійний підхід

Науковці повинні знати стратегічні цілі, яким підпорядковано розвиток їхнього наукового середовища та механізми фінансування, і мають завчасно отримувати усі необхідні дозволи для початку дослідження та доступу до наявних ресурсів.

Вони повинні поінформувати своїх роботодавців, грантодавців та керівників у випадку, якщо переносяться терміни реалізації дослідницького проекту, якщо змінюється його зміст, якщо робота завершується або ж має бути завершена достроково чи призупинена з якоїсь причини.

Контрактні та правові обов'язки

Науковці на усіх рівнях повинні знати національну, галузеву, інституційну нормативно-правову базу, що регулює професійну підготовку та/або умови праці. Сюди належать і правові норми захисту прав інтелектуальної власності, вимоги та умови спонсора або грантодавця, незалежно від характеру їхнього контракту.

Науковці мають дотримуватися таких норм, забезпечуючи досягнення необхідних результатів (наприклад, дисертація, публікації, патенти, доповіді, розробка нових продуктів і т. ін.), які визначені умовами контракту або аналогічного документу.

Відповідальність

Науковці мають усвідомлювати свою відповідальність перед їх роботодавцями, грантодавцями та іншими державними та приватними організаціями, а також, виходячи з етичних засад, перед суспільством у цілому. Зокрема учені, які отримують фінансування з державного бюджету, несуть відповідальність за ефективне витрачання коштів платників податків. Відповідно, вони мають дотримуватися принципів розумного, прозорого та ефективного фінансового управління та співпрацювати з будь-якою групою, що здійснюватиме аудит їх діяльності, незалежно від того, чи аудит відбувається за ініціативою грантодавця чи комісії з етики.

Методи збору та аналізу даних, отримані результати та детальна інформація, наскільки це можливо, повинні бути відкриті для внутрішнього та зовнішнього контролю в усіх випадках, коли це необхідно або є вимога відповідних органів.

Засади безпеки у наукових дослідженнях

Науковці повинні постійно дотримуватися засад безпеки у роботі, відповідно до національного законодавства, у тому числі й вживати необхідних запобіжних заходів для збереження здоров'я, безпеки та для відновлення втраченої інформації при роботі з ІТ-технологіями, наприклад, шляхом резервного копіювання. Вони також повинні бути знайомі з чинними нормативно-правовими вимогами стосовно захисту даних і конфіденційності, а також вживати необхідних заходів для їх реалізації.

Поширення та використання результатів

Усі науковці повинні забезпечити, відповідно до їх обов'язків за контрактом, поширення та використання результатів своїх досліджень, наприклад інформування, передача іншим дослідникам (покладення в основу інших досліджень – І.Д.) або, якщо це доцільно, комерціалізацію. Очікується, що досвідчені науковці відіграватимуть провідну роль у забезпеченні ефективності дослідження і що результати досліджень або використовуються у комерційних цілях, або є доступними для громадськості (або й одне, й інше).

Участь у житті суспільства

Науковці мають забезпечити публічність своєї дослідницької діяльності для широкого суспільства у зрозумілій для нефаківців формі, тим самим підвищуючи рівень розуміння науки у громадян. Безпосередня взаємодія з громадськістю сприятиме кращому розумінню самого вченого суспільного інтересу та пріоритетів у сфері науки і технологій, а також суспільної проблематики.

Стосунки з науковим керівником

На етапі навчання науковці повинні встановити чітко організовані та регулярні стосунки зі своїм науковим керівником (керівниками) та представниками факультету/кафедри таким чином, щоб ці контакти були максимально корисними.

Такі відносини охоплюють фіксацію й обговорення процесу досліджень та їх результатів, забезпечення зворотного зв'язку на семінарах та у доповідях, аналіз зворотної інформації та робота відповідно до укладеного плану і графіку роботи, основних етапів, ключових завдань та/або результатів досліджень.

Керівництво та управління

Досвідчені науковці повинні особливо брати до уваги багатогранність своїх функцій: наукове керівництво, менторство (наставництво), консультування з питань кар'єри, лідерство, координація проектів, менеджмент, наукова комунікація. Виконання цих функцій має відповідати найвищим професійним стандартам. Що стосується їх функції наукового керівника або консультанта, то досвідчені науковці повинні будувати конструктивні та позитивні стосунки з молодими ученими, забезпечувати умови для ефективного трансферу знань та подальшого успішного розвитку їх наукової кар'єри.

Постійний професійний розвиток

На всіх етапах кар'єри науковці повинні прагнути до постійного самовдосконалення шляхом регулярного підвищення кваліфікації та розширення своїх навичок і компетенцій, що може бути досягнуто за допомогою різних засобів, у тому числі (але не виключно) формального навчання, на семінарах, конференціях та на дистанційних формах підготовки.

Загальні принципи та вимоги до роботодавців та організацій, що фінансують дослідників (грантодавців)

Визнання професії

Усіх науковців, які вирішили будувати свою кар'єру у сфері науки і досліджень, необхідно визнати професіоналами та забезпечувати відповідне ставлення до них. Це має застосовуватися уже на початку наукової кар'єри, зокрема на післядипломному етапі та охоплювати усі рівні, незалежно від їх класифікації на національному рівні (наприклад, асистент, аспірант, докторант, постдок, державний службовець).

Недискримінація

Роботодавці та/або організації, що фінансують дослідження, ніколи не повинні дискримінувати науковців за статтю, віком, етнічною, національною або соціальною приналежністю, релігійними та іншими переконаннями, сексуальної орієнтацією, мовою, інвалідністю, політичними поглядами, соціально-економічним статусом.

Дослідницьке середовище

Роботодавці та/або грантодавці мають створити максимально сприятливе середовище для досліджень та навчання, забезпечуючи відповідним обладнанням, ресурсами та створюючи можливості, у тому числі умови для дистанційної співпраці у дослідницьких мережах, а також дотримання національних або галузевих правил безпеки та охорони здоров'я науковців. Грантодавці повинні забезпечити достатні ресурси для підтримки узгодженої програми дій.

Умови праці

Роботодавці та/або грантодавці повинні забезпечити, щоб умови праці для науковців, у тому числі науковців з інвалідністю, були достатньо гнучкими у разі необхідності задля успішної наукової діяльності та відповідно до норм чинного національного законодавства та з урахуванням національних або галузевих колективних договорів про умови праці. Зусилля повинні бути спрямовані

на забезпечення таких умов праці, які би дозволили науковцям, і жінкам, і чоловікам, поєднувати сім'ю і роботу, турботу про дітей і кар'єрне зростання [9]. Особливу увагу слід приділити, зокрема, питанням організації гнучкого графіку роботи, роботи на умовах часткової зайнятості, дистанційної роботи та творчих відпусток, а також передбачити необхідне фінансове та адміністративне забезпечення для реалізації цих умов.

Стабільність і неперервність працевлаштування

Роботодавці та/або грантодавці повинні прагнути до того, щоб нестабільність трудових контрактів не чинила негативний вплив на досягнення дослідників, і максимально можливо сприяти покращенню стабільної зайнятості дослідників, дотримуючись принципів і термінів, установлених Директивою ЄС про фіксовані терміни працевлаштування [10]

Фінансування та заробітна плата

Роботодавці та/або грантодавці повинні забезпечувати науковцям справедливі та привабливі умови фінансування та/або заробітних плат, а також адекватне та рівноправне соціальне забезпечення (включаючи лікарняні виплати та виплати на дітей, пенсійні права та допомога з безробіття) відповідно до чинного національного законодавства, національними та галузевими угодами між роботодавцями та професійними спілками. Ці умови мають стосуватися усіх науковців на різних етапах розвитку кар'єри, включаючи молодих учених, відповідно до їх правового статусу, ефективності та рівня кваліфікації та/або посадових обов'язків.

Гендерний баланс

Роботодавці та/або грантодавці повинні прагнути до забезпечення репрезентативного гендерного балансу на всіх посадових рівнях, включаючи рівень наукових керівників та управлінські позиції. Основою досягнення гендерного балансу має стати політика рівних можливостей при прийомі на роботу та на подальших етапах розвитку професійної кар'єри, але за умови дотримання критеріїв компетентності та якості. З метою забезпечення однозначного тлумачення, у структурних підрозділах (комісіях) з підбору персоналу та оцінки кандидатів також має бути забезпечений адекватний гендерний баланс.

Розвиток кар'єри

Роботодавці та/або грантодавці у межах своїх засад управління людськими ресурсами повинні розробити особливу стратегію кар'єрного розвитку для науковців на усіх її етапах, незалежно від типу працевлаштування (контракту), у тому числі й включаючи науковців, які працюють за угодою з визначеним фіксованим терміном працевлаштування. Така стратегія має передбачити наявність наставників (менторів), до сфери обов'язків яких входило би (серед іншого) надання підтримки та консультування з питань особистого та професійного розвитку дослідників, таким чином посилюючи мотивацію та мінімізуючи невпевненість у професійному майбутньому. Усі науковці мають знати про ці можливості та умови.

Цінність мобільності

Роботодавці та/або грантодавці повинні визнавати цінність географічної, міжгалузевої, міждисциплінарної та віртуальної [12] мобільності, так само як і мобільності між державним та приватним сектором, розглядаючи її як важливий засіб розширення наукового знання та професійного розвитку на будь-якому етапі дослідницької кар'єри. Відповідно, вони мають враховувати досвід мобільності у стратегіях розвитку кар'єри та повністю оцінити та визнати будь-який досвід мобільності у системі їх кар'єрного зростання та оцінювання наукових працівників.

Це вимагає застосування необхідних адміністративних інструментів, які мають забезпечити визнання як досвіду, так і соціального забезпечення, відповідно до норм чинного національного законодавства.

Доступ фахової підготовки та можливості постійного професійного розвитку

Роботодавці та/або грантодавці повинні сприяти тому, щоб науковці на всіх етапах наукової кар'єри, незалежно від типу працевлаштування, мали можливості для професійного розвитку та удосконалення їхніх кваліфікацій, необхідних на ринку праці [12], шляхом забезпечення доступу до засобів, що дозволяють постійно розвивати нові компетенції та набувати нових кваліфікацій. Такі засоби необхідно регулярно оцінювати з точки зору їх доступності, актуальності та ефективності у підвищенні кваліфікації, набуття нових компетенцій та конкурентоздатності на ринку праці.

Доступ до консультування з питань кар'єри

Роботодавці та/або грантодавці мають забезпечити усім науковцям на будь-якому етапі професійної кар'єри, незалежно від типу їх працевлаштування, можливість професійного консультування з питань кар'єри та працевлаштування у своїх установах або у рамках співпраці з іншими структурами.

Права інтелектуальної власності

Роботодавці та/або грантодавці повинні гарантувати, що науковці на всіх етапах наукової кар'єри отримують користь від використання своїх результатів у науково-дослідній та дослідницько-конструкторській діяльності (якщо такі є) шляхом юридичного захисту, зокрема захисту прав інтелектуальної власності та авторських прав.

Нормативна база та практики мають визначити, які права належать дослідникам та/або які, у разі необхідності, - їх роботодавцям та іншим сторонам, включаючи зовнішні комерційні та промислові організації, що фіксується в угодах про співпрацю та інших документах.

Співавторство

Установи повинні позитивно ставитися до співавторства у контексті оцінювання наукового персоналу, а також розуміти співавторство як свідчення конструктивного підходу у процесі дослідження. Відтак роботодавці та/або грантодавці мають розробляти стратегії, практики і процедури, які би забезпечили необхідні умови науковцям, у тому числі й на початковому етапі розвитку кар'єри, щоб вони могли дійсно мати право на визнання, бути включеним до списку авторів, на цитування, у рамках їх дійсного внеску, як співавтори наукових публікацій та патентів, або мати можливість публікувати результати власних досліджень незалежно від свого керівника (-ів).

Наукове керівництво

Роботодавці та/або грантодавці мають поінформувати та забезпечити наявність конкретної особи, яка би могла надавати допомогу молодим ученим-початківцям стосовно виконання своїх професійних обов'язків.

Такі заходи повинні чітко відповідати засадам, що запропоновані наукові керівники є висококваліфікованими фахівцями щодо керування науковими дослідженнями, мають час, знання, досвід, компетенції та бажання, завдяки чому підопічним молодим ученим буде надана відповідна підтримка та забезпечено обов'язкові процедури моніторингу та оцінювання процесу дослідницької роботи, а також необхідні механізми надання зворотного зв'язку.

Викладацька діяльність

Викладання є важливим засобом структурування та поширення знання, тому у ньому слід вбачати цінну можливість для розвитку професійної кар'єри науковців. Однак дидактичні обов'язки не повинні бути надмірно обтяжливими, особливо на початку кар'єри, щоб не заважати ученому займатися дослідницькою діяльністю.

Роботодавці та/або грантодавці повинні забезпечити належну оплату праці за викладацьку діяльність, а також урахування її у системах оцінювання науковців. Також важливо, щоб час, що відводиться досвідченим ученим на підготовку наукових кадрів, був зарахований до їх педагогічного стажу. Слід забезпечити спеціальну підготовку та перепідготовку у сфері педагогічної діяльності та наукового керівництва у рамках професійного розвитку науковців.

Системи оцінки учених

Роботодавці та/або грантодавці повинні запровадити єдину систему оцінювання/атестації професійних досягнень усіх учених, включаючи провідних науковців, щоб незалежна комісія (у випадку кадрів вищої кваліфікації – комісію за міжнародною участю) могла регулярно й прозоро робити оцінку їх професійної діяльності.

Подібні процедури евалюації та оцінювання повинні враховувати потенціал наукової творчості та результати дослідницької діяльності, наприклад, публікації, патенти, управління дослідженнями, викладацьку діяльність, наукове керівництво, наставництво, національну та міжнародну співпрацю, виконання адміністративних обов'язків, науково-популярну діяльність та мобільність, - усі ці компоненти потрібно брати до уваги у контексті розвитку та просування наукової кар'єри.

Скарги / звернення

Роботодавці та / або грантодавці, згідно з чинними національними правовими нормами, повинні запровадити належні процедури, бажано із залученням неупередженої особи (на зразок омбудсмена), для розгляду скарг / звернень науковців, у тому числі й конфліктів, які можуть виникати між науковим керівником (-ами) та молодими ученими. Такі процедури гарантують усьому науковому персоналу наявність конфіденційної та неформальної допомоги у вирішенні конфліктів, суперечок, скарг, які пов'язані з роботою. Метою таких заходів є утвердження справедливого і рівного ставлення до усіх науковців у межах інституції та поліпшення загальної якості робочого клімату.

Участь в органах ухвалення рішень

Роботодавці та/або грантодавці повинні визнати повністю законним, і навіть бажаним, право науковців бути представленими в інформаційних, консультативних органах та органах ухвалення рішень в установах, у яких вони працюють, з метою репрезентації та захисту своїх індивідуальних та колективних інтересів як професіоналів, а також для активного залучення до роботи своєї установи [13].

Працевлаштування (рекрутація)

Роботодавці та / або грантодавці повинні забезпечити, щоб правила працевлаштування та вимоги до науковців, зокрема, особливо на початку наукової кар'єри, були чітко визначені і повинні надати доступ до вразливих груп або учених, які повертаються до дослідницької кар'єри після перерви, у тому числі викладачів (будь-якого рівня), які повертаються до дослідницької діяльності.

Роботодавці та / або грантодавці повинні дотримуватися принципів, викладених у Кодексі здійснення працевлаштування наукових працівників під час призначення або найму учених на роботу.



Частина 2

Кодекс працевлаштування наукових працівників

Кодекс здійснення кадрової політики/прийняття на роботу наукових працівників (дослідників) містить набір загальних принципів і вимог, яких мають дотримуватися роботодавці та організації, які фінансують діяльність дослідницьких установ (грантодавці), при працевлаштуванні дослідників.

Ці принципи та вимоги покликані забезпечити дотримання таких цінностей, як прозорість процесу прийому на роботу та рівність у ставленні до усіх кандидатів, зокрема з урахуванням розвитку привабливого, відкритого та життєздатного європейського ринку праці для дослідників. Означені цінності доповнюють принципи та вимоги, що містяться у Європейській хартії дослідників.

Установи та роботодавці, які наслідують норми Кодексу працевлаштування, публічно демонструватимуть свої зобов'язання діяти відповідально і належно та забезпечити чесні рамкові умови для дослідників з чітким наміром зробити внесок у розвиток Європейського дослідницького простору.

Загальні принципи та вимоги до Кодексу

Прийняття на роботу

Роботодавці та грантодавці (організації, що фінансують дослідників) мають встановити такі процедури набору персоналу, щоб вони відповідали критеріям відкритості [14], ефективності, прозорості, стимулювання, порівнюваними на міжнародному рівні, відповідно до типу оголошених вакансій. Повинні бути використані усі доступні інструменти, зокрема, міжнародні та глобальні інтернет-ресурси, такі як Пан'європейський портал мобільності дослідників: <http://europa.eu.int/eracareers>.

Оголошення повинні містити детальний опис вимог до кандидатів (знань і компетенцій), але одночасно не настільки глибоко й вузькоспеціалізовано, щоб не знеохотити кваліфікованих претендентів.

Роботодавці повинні надати опис умов праці та прав працівників, включаючи перспективи розвитку кар'єри. Крім того, термін між оголошенням про вакансії або про конкурс на посаду та терміном для подання має бути реалістичним.

Відбір

Кадрові комісії повинні об'єднувати різноманітний досвід і компетенції експертів та адекватний гендерний баланс, а також, де це необхідно й доречно, включити до складу комісій з відбору представників різних секторів (державного і приватного), різних дисциплін, у тому числі іноземців, які мають достатньо досвіду, щоб оцінити претендентів. Всюди, де це можливо, потрібно застосовувати якомога більш широкий спектр методів відбору персоналу, поєднуючи зовнішню експертну оцінку та персональне інтерв'ю. Члени кадрових комісій/груп мають бути належним чином підготовлені.

Прозорість

Кандидати мають бути заздалегідь (до відбору) поінформовані про процес прийняття на роботу та критерії відбору, про кількість вакантних посад та перспективи кар'єрного розвитку. Після завершення процесу відбору, претендентів на посади мають повідомити про сильні та слабкі сторони їх заявок.

Оцінка досягнень

У процесі відбору має бути врахований весь діапазон професійного досвіду претендентів. Фокусуєтесь на їх загальному дослідницькому потенціалі, варто враховувати їх креативність і ступінь незалежності [15]. Це означає, що досягнення мають бути оцінені як за кількісними критеріями, так і за якісними, з наголосом на особливо видатних результатах протягом різносторонньої професійної кар'єри, а не лише на основі кількості публікацій. Відповідно, визначення бібліометричних показників має бути збалансоване як один із критеріїв у системі оцінювання, які би врахували й інші досягнення: викладання, наукове керівництво, робота в команді, участь у діяльності з передачі знань, менеджмент у сфері науки та інновацій, діяльність з популяризації науки (підвищення рівня обізнаності населення про науку). У кандидатів з досвідом роботи у промисловості особливу увагу слід звертати на внесок у патентування, розробки та винаходи.

Перерви у кар'єрі та варіації в її хронології

Перерви у кар'єрі або зміни в хронологічному порядку резюме науковця не повинні каратися, натомість розглядатися як еволюція (органічний розвиток) кар'єри, і, отже, є потенційно цінним внесок у професійний розвиток науковця у контексті багатовимірності траєкторії професійної кар'єри. Відтак претенденти на посади мають право подавати у CV інформацію про діяльність, що віддзеркалює їх досвід, вагомий масив досягнень і кваліфікації, що відповідають специфіці тієї посади, на яку оголошено конкурс/набір.

Визнання досвіду мобільності

Будь-який досвід мобільності, наприклад, перебування в іншій країні / регіоні або в інших дослідницьких організаціях (державних або приватних) або перехід з однієї дисципліни або сектора в інший, у рамках початкової наукової підготовки або як більш пізніх етапах розвитку дослідницької кар'єри, або досвід віртуальної мобільності, – отже, такий досвід слід вважати цінним внеском у професійний розвиток дослідника.

Визнання кваліфікацій

Роботодавці та / або грантодавці повинні забезпечувати належну оцінку й евалюацію академічних і професійних кваліфікацій усіх дослідників, у тому числі здобутих неформальними шляхами, зокрема у контексті міжнародної і професійної мобільності. Вони повинні інформувати один одного й отримувати повне розуміння правил, процедур і стандартів, що регулюють визнання такої кваліфікації а, отже, знати чинне національне законодавство, конвенції та конкретні правила щодо визнання цих кваліфікацій усіма доступними способами [16].

Трудовий стаж

Рівень кваліфікації, необхідної для тієї чи іншої позиції, повинен відповідати потребам посади, а не становити собою бар'єр для працевлаштування на цю посаду.

Визнання й оцінка кваліфікацій мають бути зосереджені на оцінці досягнень людини, а не його / її умов чи репутації установи, де ці кваліфікації були отримані. Оскільки професійні кваліфікації можуть бути здобуті на ранніх стадіях довгої кар'єри, ключовим підходом має бути модель безперервного професійного розвитку.

Постдокторські призначення

Інституції, які беруть на роботу науковців на постдокторські позиції мають запровадити чіткі правила та зрозумілі керівні принципи для набору і призначення постдоків, у тому числі зазначати максимальну тривалість і мету таких призначень. Такі принципи повинні враховувати термін, який науковці працювали на попередніх постдокторських позиціях. Має бути враховано те, що статус постдоку повинен бути перехідним, основна мета якого – надання додаткових можливостей професійного розвитку для дослідницької кар'єри у контексті довгострокових перспектив просування по службі.



Частина 3 Визначення

Дослідники

У цих Рекомендаціях використовується визнана у міжнародному середовищі дефініція поняття “дослідження” Фраскати [17]. Відповідно, науковці/дослідники – це “професіонали, які працюють у сфері розроблення або створення нового знання, продуктів, процесів, методів і систем, а також у сфері управління такими проектами”.

Точніше, ці Рекомендації стосуються усіх фахівців, задіяних у науково-дослідній та дослідно-конструкторській діяльності [18], незалежно від його типу і класифікації.

Сюди належить будь-яка діяльність у сфері “фундаментальних досліджень”, “стратегічних досліджень”, “прикладних досліджень”, експериментально-конструкторські розробки та “трансфер знань”, включаючи інновації, консультативно-дорадчу діяльність, наукове керівництво та викладання, управління знаннями та права інтелектуальної власності, використання результатів досліджень та наукову журналістику.

Слід розмежовувати поняття молодого ученого (дослідника на початковому етапі наукової кар’єри) та досвідченого науковця: Термін “молодий учений” (дослідник на початковому етапі наукової кар’єри) [19] вжито на означення ученого протягом перших чотирьох років (повної зайнятості) своєї дослідницької діяльності, включаючи період наукової підготовки.

Термін “досвідчений науковець/дослідник” [20] – науковець, який займається дослідницькою діяльністю не менше чотирьох років (повної зайнятості), з моменту отримання університетського диплому, що дає їм право продовжувати підготовку на докторських

програмах, у країні, де цей диплом був отриманий, або науковців, які уже здобули ступінь доктора філософії, незалежно від часу, який для цього знадобився (від стажу – І.Д.)

Роботодавці

У контексті цих Рекомендацій терміном “роботодавці” означено всі державні або приватні організації/установи, які беруть на роботу науковців за контрактом (умовою) або на засадах тимчасової співпраці, інших типів умов, включаючи і ті, які відбуваються без безпосередніх фінансових відносин. Останнє особливо стосується вищих навчальних закладів, їх підрозділів, лабораторій, фондів або приватних інституцій, де науковці або навчаються, проходять стажування або виконують свою дослідницьку діяльність за рахунок фінансування третьою стороною.

Організації, що фінансують дослідників / грантодавці

Термін “грантодавці” вжито для означення усіх організацій [21], які забезпечують фінансування (включаючи стипендії, винагороди, гранти і стажування), державних та приватних дослідницьких організацій, включаючи вищі навчальні заклади. У цій ролі вони можуть встановлювати ключову умову для установ, яким вони надають фінансову підтримку, - вони повинні мати та застосовувати у практиці ефективні стратегії, методи та механізми відповідно загальних принципів та вимог, викладених у цих Рекомендаціях.

Призначення або прийняття на роботу

Це поняття стосується будь-якого типу угоди/контракту або стипендії, гранту або нагороди, що фінансуються третьою стороною, включаючи фінансування у контексті Рамкової програми (програм) [22].

Європейська Комісія ухвалила Європейську хартію дослідників і Кодекс працевлаштування наукових працівників. Ці два документи є ключовими елементами політики ЄС щодо підвищення привабливості наукової кар’єри у Європі, яка є ключовим елементом у стратегії ЄС для стимулювання економіки, зайнятості і зростання. Хартія і Кодекс наділяють індивідуальних дослідників однаковими правами й обов’язками на всій території Європейського Союзу. Це має сприяти подолати проблеми, пов’язані з різноманітним дослідницьким кар’єр у Європі на місцевому, регіональному, національному або галузевому рівнях, а також дозволить Європі отримати більше користі з того наукового потенціалу, який вона має.

Посилання

1. COM(2000) 6 final of 18.1.2000.
2. JO C 282, p. 1-2, of 25.11.2003. Council Resolution of 10 November 2003 (2003/C 282/01 on the profession and the career of researchers within the European Research Area).
3. COM (2003) 226 final and SEC(2003) 489 of 30.4.2003.
4. SEC (2005) 260.
5. COM(2004) 178 final of 16.3.2004.
6. Див. визн. у частині 3.
7. Див. визн. у частині 3.
8. Official Journal C 364, 18.12.2000 p. 0001-0022
9. Див. SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science
10. Метою цього є захист науковців, які працюють за тимчасовими угодами (контрактами), від дискримінації, порівняно з працівниками, які працюють на постійній основі, а відповідно – і від ситуації, коли постійно укладаються тимчасові контракти. Насамперед ідеться про розширення доступу тимчасових співробітників до підвищення кваліфікації та інформації щодо доступу до посад на постійній основі. Council Directive 1999/70/EC concerning the “Framework Agreement on fixed-term work” concluded by ETUC, UNICE and CEEP, adopted on 28 June 1999
11. Див. SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.
12. Тобто електронна мережева комунікація.
13. У цьому контексті також див. EU Directive 2002/14/EC.
14. Слід застосовувати усі доступні інструменти, зокрема, електронні ресурси, доступні у міжнародному та навіть глобальному масштабах, наприклад, Пан'європейський портал дослідницької мобільності: <http://europa.eu.int/erascareers>.
15. Див. також Європейська хартія дослідників: системи оцінки учених у Частині 1 цього документу.
16. Див. на стор. <http://www.enic-naric.net/> щоб знайти детальнішу інформацію про мережу NARIC Network (National Academic Recognition Information Centres) та мережу ENIC Network (European Network of Information Centres).
17. У документі: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002.
18. COM (2003) 436 of 18.7. 2003: Researchers in the ERA: One profession, multiple careers.
19. Див. Work Programme Structuring the European Research Area Human Resources and Mobility Marie Curie Actions, edition September 2004, page 41.
20. Там же, page 42.
21. Співтовариство намагатиметься застосувати засади, викладені у цих Рекомендаціях, до отримувачів фінансування у контексті Рамкової програми Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities.
22. The Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities.

Публікація Рекомендацій ЄК щодо Європейської хартії дослідників та Кодексу працевлаштування наукових працівників (11.03.2005) здійснена за підтримки проекту RI&LINKS2UA, «Посилення дослідницької та інноваційної співпраці з Україною» (№692476), який фінансується ЄК в рамках програми Горизонт 2020

Переклад офіційного документа Європейської Комісії :
Дегтярьова І.О.

З оригіналом документа можна ознайомитись за посиланням:
https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/am509774cee_en_e4.pdf