

EUROPEAN UNION

האמנה האירופית לחוקרים

האמנה האירופית לחוקרים קוד התנהגות לגיוס חוקרים



תורגם על-ידי הוועד הישראלי לאונסקו 2003

תוכן עניינים

4	המלצות הוועדה
8	האמנה האירופית לחוקרים
9	חלק ראשון: - דרישות ועקרונות כלליים החלים על חוקרים
12	- עקרונות כלליים ודרישות ממעסיקים ומממנים
17	חלק שני: - קוד ההתנהגות לגיוס חוקרים
17	- עקרונות כלליים ודרישות לקוד התנהגות
20	חלק שלישי: - הגדרות

www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter

המלצת הוועדה לאמנה האירופית לחוקרים ולקוד התנהגות לגיוס חוקרים

האיחוד האירופי

לאחר שבחן את אמנת היסוד של הקהילה האירופית, ובמיוחד את סעיף 165 באמנה הנ"ל והואיל ו-

- (1) סבר שהכרחי לייסד בינואר 2000 את תחום המחקר האירופי כדי שישמש אבן הפינה לפעילות העתידית של הקהילה בתחום זה, במגמה לגבש מבנה למדיניות המחקר האירופית;
- (2) המועצה האירופית של ליסבון הציבה לקהילה מטרה "להפוך למשק הידע התחרותי והדינמי ביותר בעולם עד שנת 2010";
- (3) המועצה התייחסה לנושאים הקשורים למקצוע ולקריירה של חוקרים באזור המחקר האירופי בהחלטתה מיום 10 בנובמבר 2003² ובמיוחד קיבלה בברכה את כוונת האיחוד לעבוד על פיתוח אמנת חוקר אירופי וקוד התנהגות לגיוסם של חוקרים;
- (4) המחסור הפוטנציאלי בחוקרים³ שזוהה בתחומי מפתח מסוימים יטיל איום חמור על כוחו החדשני של האיחוד האירופי, על כושר הידע שלו ועל צמיחת הפריון בעתיד הקרוב והוא אף עלול לפגוע בהשגת יעדי ליסבון וברצלונה, ולכן על אירופה לשפר שיפור של ממש את יכולתה, למשוך חוקרים ולעודד את ההשתתפות של חוקרות באמצעות סיוע ליצירת התנאים ההכרחיים לקריירות בנות-קיימא ואטרקטיביות יותר עבור מתחום המו"פ;⁴
- (5) משאבי אנוש מספיקים ומפותחים היטב בתחום המו"פ הם אבן הפינה לקידום הידע המדעי, הקדמה הטכנולוגית, שיפור איכות החיים, הבטחת רווחת תושבי אירופה ותרומה לכושר התחרותיות של אירופה;
- (6) יש להנהיג אמצעים חדישים כדי לעזור לקידום הקריירה של חוקרים באירופה וכדי לשפר את אפשרויות התעסוקה שלהם;
- (7) אפשרויות תעסוקה משופרות ונראות לעין תורמות אף הן ליצירת גישה ציבורית חיובית למקצועם של החוקרים, ובכך הן מעודדות מספר רב יותר של צעירים לבחור במסלולי קריירה מחקריים;



COM (2000)6 final of 18.1.2000 1

JO C 282, p.1-2, of 25.11.2003 2

COM (2003) 226 final and SEC (2003) 489 of 30.4.2003 3

SEC (2005) 260 4

- (8) היעד הפוליטי הסופי של המלצה זו הוא לתרום לפיתוחו של שוק אירופי פתוח ובר-קיימא לחוקרים, ובו תנאי מסגרת המאפשרים לגייס חוקרים איכותיים ולהעסיקם בסביבות המעודדות יצרנות ופריורן בעבודה;
- (9) המדינות צריכות להשתדל להציע לחוקרים מערכות בנות-קיימא לפיתוח הקריירה שלהם בכל שלביה, בלא קשר למצב החוזי שלהם ולמסלול קריירת המו"פ שבחרו בה, ועליהן להשתדל שהיחס לחוקרים יהיה היחס הראוי לאנשי מקצוע ולמהווים חלק אינטגרלי ממוסדות עבודתם;
- (10) כמה מדינות עשו מאמצים ניכרים להתגבר על המכשולים המנהליים והמשפטיים המפריעים לניידות גאוגרפית ובין-מגזרית, ובכל זאת רבים ממכשולים אלו עדיין קיימים;
- (11) יש לעודד את כל צורות הניידות במסגרת מדיניות מקיפה של משאבי אנוש בתחום המו"פ, ברמה הלאומית, האזורית והמוסדית;
- (12) המערכות המיועדות להערכה המקצועית ולהערכת הקידום המקצועי של חוקרים צריכות להכיר במלוא הערך של כל צורות הניידות, ובכך להבטיח שקידום מקצועי יוביל לפיתוח מקצועי;
- (13) יש לשקול את פיתוחן של קריירה עקבית ושל מדיניות ניידות אל⁵ האיחוד האירופי וממנו בכל הנוגע לחוקרים, בקשר למצב במדינות ובאזורים מתפתחים בתוך אירופה ומחוצה לה, כך שבניית כישורי מחקר בתוך האיחוד האירופי לא תבוא על חשבון מדינות או אזורים מפותחים פחות;
- (14) מממנים או מעסיקים של חוקרים המשמשים מגייסים צריכים להיות אחראים לספק לחוקרים נוהלי בחירה וגיוס פתוחים, שקופים וניתנים להשוואה בין-לאומית;
- (15) החברה צריכה להעריך במלואה את האחריות והמקצוענות של חוקרים בשלבי הקריירה השונים בעבודתם ובתפקידם רב-הפנים בתור עובדים בעבודות עתירות ידע, מנהיגים, מתאמי פרויקטים, מנהלים, מפקחים, מנחים, יועצי קריירה או מקשרים מדעיים;
- (16) המלצה זו מבוססת על ההנחה שלמעסיקים או למממנים של חוקרים יש התחייבות כוללת להבטיח שהם עומדים בדרישות החקיקה ברמה הלאומית, האזורית או המגזרית;
- (17) המלצה זו מספקת למדינות, למעסיקים, למממנים ולחוקרים מכשיר רב-ערך שאפשר ליזום באמצעותו, על בסיס התנדבותי, יזמות נוספות לשיפור ולגיבוש של קריירות חוקרים באיחוד האירופי וליצירה של שוק עבודה פתוח לחוקרים;
- (18) העקרונות והדרישות הכלליות שהותוו בהמלצה זו הם פירות תהליך התייעצות ציבורית שחברי קבוצת ההיגוי למשאבי אנוש וניידות היו מעורבים בו לחלוטין;

הוועדה ממליצה בזאת:

1. שמדינות האיחוד ישתדלו לנקוט צעדים כדי להבטיח שמעסיקים או מממנים של חוקרים ישקדו וישמרו על סביבת מחקר תומכת ועל תרבות עבודה שבה יחידים וקבוצות מחקר זוכים להערכה, עידוד ותמיכה ומקבלים תמיכה חומרית ושאינה חומרית הדרושה כדי לאפשר להם למלא את היעדים והמשימות שלהם. בהקשר זה יש להעניק קדימות מיוחדת לארגון תנאי עבודה והכשרה בשלב המוקדם של קריירות חוקרים, מאחר שיש בכך כדי לתמוך בבחירות עתידיות ואטרקטיביות של קריירת מו"פ;
2. שמדינות האיחוד ישתדלו לנקוט ככל האפשר את הצעדים המכריעים הדרושים כדי להבטיח שמעסיקים או מממנים של חוקרים ישפרו את שיטות הגיוס וההערכה של קריירה כדי לייצר מערכת שקופה, פתוחה, שוויונית ומקובלת יותר ברמה הבין-לאומית, לגיוס ופיתוח של קריירה – תנאי מוקדם לשוק עבודה אירופי אמתי לחוקרים;
3. שמדינות האיחוד – כפי שהן מנסחות ומאמצות את האסטרטגיות והמערכות שלהן לפיתוח קריירות בנות-קיימא לחוקרים – יביאו בחשבון את העקרונות הכלליים והדרישות הנזכרים באמנה האירופית לחוקרים ובקוד ההתנהגות לגיוס חוקרים כמופיע בנספח, והם שינחו אותם;
4. שמדינות האיחוד ישתדלו להחליף עקרונות כלליים ודרישות כלליות אלו במסגרות פיקוח לאומיות או מגריות ו/או בתקנים מוסדיים ובקווים מנחים (אמנות ו/או קודים לחוקרים) בתוך תחום האחריות שלהם. בעשותן כן, עליהן להביא בחשבון את הגיוון הגדול של החוקים, התקנות והנהגים שקובעים בארצות שונות ובמגזרים שונים את המסלול, הארגון ותנאי העבודה של קריירה במו"פ;
5. שמדינות האיחוד ישקלו עקרונות כלליים ודרישות כאלה כחלק אינטגרלי ממנגנוני אבטחת האיכות המוסדיים כאמצעים ליצירת קריטריונים למימון תכניות מימון לאומיות/אזוריות וכן על ידי אימוצם לצורך תהליכי ביקורת, ניטור והערכה של גופים ציבוריים;
6. שמדינות האיחוד יוסיפו להשקיע מאמצים כדי להתגבר על המכשולים המשפטיים והמנהליים המתמשכים הניצבים בדרכה של הניידות, ובהם מכשולים הקשורים לניידות בין-מגרית וניידות בין תפקידים ובמסגרתם, ויביאו בחשבון שהאיחוד האירופי הולך וגדל;
7. שמדינות האיחוד ישאפו להבטיח שחוקרים ייהנו מכיסוי מספיק של ביטוח סוציאלי בהתאם למעמד המשפטי שלהם. בהקשר זה יש להקדיש תשומת לב מיוחדת להעברה של זכויות פנסיה – בין שהן קבועות בחוק בין שהן משלימות – לחוקרים הנעים בתוך המגזר הציבורי והפרטי באותה ארץ וגם לחוצים גבולות בתוך האיחוד האירופי. משטרים כאלה אמורים להבטיח שחוקרים שבמהלך חייהם משנים את עבודתם או מפסיקים את הקריירות שלהם לא יסבלו בלי הצדקה מאבדן זכויות ביטוח סוציאלי;



8. שמדינות האיחוד ינהיגו דפוסי ניטור הדרושים להערכת המלצה זו באופן סדיר וקבוע וכדי למדוד את היקף יישום האמנה האירופית לחוקרים ואת קוד ההתנהגות לגיוסם של חוקרים על ידי המעסיקים, המממנים והחוקרים;
9. שהקריטריונים למדידה זו ייקבעו ויוסכמו עם מדינות האיחוד בהקשר של פעילות קבוצת ההיגוי למשאבי אנוש וניידות;
10. שבמסגרת תפקידן כנציגות בארגונים בין-לאומיים שהוקמו ברמה הבין-ממשלתית, מדינות האיחוד ישקלו בכובד ראש המלצה זו כשיציעו אסטרטגיות ויחליטו על פעילויותיהם של ארגונים אלו;
11. שהמלצה זו תכונן למדינות האיחוד אך תשמש גם אמצעי לעידוד דיאלוג חברתי ודיאלוג בין חוקרים, בעלי עניין והחברה בכלל;
12. שמדינות האיחוד יוזמנו להודיע לוועדה – אם אפשר עד 15 בדצמבר 2005 ובכל שנה אחר כך – על האמצעים שנקטו בעקבות המלצה זו ועל התוצאות הראשונות של יישום ההמלצה ואף יספקו דוגמאות של ניסיון טוב;
13. שהוועדה תעריך באופן קבוע המלצה זו בהקשר של שיטת התיאום הפתוחה.

האמנה האירופית לחוקרים

האמנה האירופית לחוקרים היא מערכת של דרישות ועקרונות כלליים המפרטים את התפקידים, תחומי האחריות ותחומי הזכאות של חוקרים ושל מעסיקים ו/או מממנים של חוקרים.⁶ מטרת האמנה להבטיח שאופי היחסים בין החוקרים לבין המעסיקים או המממנים יביא בעקבותיו הצלחה בהפקה, בהעברה, בשיתוף ובהפצה של ידע ופיתוח טכנולוגי ויעזור בפיתוח הקריירה של חוקרים. האמנה גם רואה בכל צורות הניידות דרך לקדם את הפיתוח המקצועי של חוקרים.

במובן זה האמנה היא מסגרת לחוקרים, מעסיקים ומממנים המזמינה אותם לפעול באחריות וכאנשי מקצוע בתוך סביבת העבודה שלהם ולראות אלו באלו אנשי מקצוע אחראים.

האמנה פונה אל כל החוקרים באיחוד האירופי, יהיו שלבי הקריירה שלהם אשר יהיו, ומקיפה את כל תחומי המחקר במגזר הציבורי ובמגזר הפרטי, בלא קשר לאופי המינוי או המשרה,⁷ המעמד המשפטי של המעסיק או סוג הארגון או המוסד שהעבודה נעשית בו. היא מביאה בחשבון את התפקידים הרבים של חוקרים – לא רק במחקר ו/או כדי לבצע פעילויות פיתוח, אלא גם במעורבות בפיקוח, הוראה פרטית, משימות ניהול או אדמיניסטרציה.

אמנה זו מתבססת על ההנחה שלחוקרים וגם למעסיקים ו/או למממנים של חוקרים יש התחייבות עליונה להבטיח שהם עומדים בדרישות החקיקה הלאומית או האזורית שלהם. כאשר חוקרים נהנים ממעמד ומזכויות שהם במובנים מסוימים טובים מהמעמד והזכויות שבאמנה זו, אין להיתלות בתנאי האמנה כדי לצמצם את המעמד והזכויות שהושגו כבר.

חוקרים, מעסיקים ומממנים שיצייתו לאמנה זו יכבדו גם את זכויות היסוד ויקיימו את העקרונות שהאמנה לזכויות היסוד של האיחוד האירופי מכירה בהם.⁸



6 ראה הגדרה בסעיף 3.

7 ראה הגדרה בסעיף 3.

8 חוזר רשמי 2000.18.12.C364

דרישות ועקרונות כלליים החלים על חוקרים:

חופש מחקרי

על חוקרים למקד את מחקרם בטובת האנושות ובהרחבת גבולות הידע המדעי וליהנות מחירות המחשבה והביטוי ומהחופש לזהות שיטות לפתרון בעיות לפי עקרונות ושיטות אתיות מוכרות.

עם זאת, חוקרים צריכים להכיר באפשרות שבשל נסיבות מחקריות מסוימות (ובהן פיקוח/ הדרכה/ ניהול) יתפתחו מגבלות על החירות או מגבלות תפעוליות, למשל מסיבות תקציביות או תשתיות, או – במיוחד במגזר התעשייתי – מסיבות של הגנה על זכויות יוצרים אינטלקטואליות. ואולם אסור שבשל מגבלות אלו יופרו שיטות ועקרונות אתיים מקובלים שהחוקרים חייבים לפעול לפיהם.

עקרונות אתיים

חוקרים צריכים לדבוק בשיטות אתיות מוכרות ובעקרונות יסוד של האתיקה המתאימים לתחום(ים) שלהם ולסטנדרטים אתיים כפי שתועדו בתקנוני אתיקה לאומיים, מגזריים או מוסדיים.

אחריות מקצועית

חוקרים צריכים לעשות כל מאמץ כדי להבטיח שמחקרם יהיה רלוונטי לחברה ולא יחזור על מחקרים שנעשו כבר במקום אחר.

עליהם להימנע מגנבה ספרותית מכל סוג ולציית לעקרונות זכויות היוצרים האינטלקטואליות והבעלות המשותפת על נתונים במחקרים הנעשים בשיתוף מנחה (מנחים) ו/או חוקרים אחרים. אין לראות כגנבה ספרותית את הצורך לאשש תצפיות חדשות באמצעות הוכחה שניסויים ניתנים לשחזור, בתנאי שהנתונים הדורשים אישוש יצוטטו במפורש.

חוקרים צריכים לוודא שאם היבט כלשהו של עבודתם מואצל לאחר, יהיה אותו אדם כשיר לבצעו.

גישה מקצועית

חוקרים צריכים להכיר את היעדים האסטרטגיים הרווחים בסביבת המחקר שלהם ובמנגנוני המימון שלהם, ועליהם לבקש את כל ההסכמות הדרושות בטרם יחלו במחקרם או ישתמשו במשאבים שסופקו להם.

עליהם להודיע למעסיקיהם, מממניהם או מנחיהם אם יש עיכוב בפרויקט המחקר שלהם או אם הוגדר מחדש או הושלם, או שעליהם להודיע אם המחקר אמור להסתיים מוקדם יותר או שיושעה מכל סיבה שהיא.

התחייבויות חוזיות ומשפטיות

חוקרים בכל הרמות חייבים להכיר את התקנות הלאומיות, המגזריות או המוסדיות הרלוונטות בתחומי ההדרכה/או תנאי העבודה. בכך יש לכלול את תקנות זכויות היוצרים האינטלקטואליות ואת הדרישות והתנאים של מממנים כלשהם או של נותני חסות שאינם תלויים באופי החוזה שלהם. חוקרים חייבים לציית לתקנות כאלה; עליהם לספק את התוצאות הדרושות (כגון תזה, פרסומים, פטנטים, דיווחים, פיתוח מוצרים חדשים וכו') כפי שהוגדרו במונחים ובתנאים של החוזה או של מסמך דומה.

אחריותות

חוקרים צריכים להיות מודעים לחובת האחריותיות שלהם למעסיקיהם, למממניהם או לגופים ציבוריים או פרטיים אחרים, ונוסף על כך, על בסיס אתי יותר – לחברה בכלל. חוקרים המקבלים מימון מכספי ציבור חייבים במיוחד לתת דין וחשבון גם בעניין השימוש היעיל בכספי משלמי המסים. עקב כך עליהם לדבוק בעקרונות ניהול כספי אמין, שקוף ויעיל ולשתף פעולה עם כל ביקורת מוסמכת של מחקרים, אם על ידי מעסיקיהם/ מממניהם ואם על ידי ועדות אתיקה.

שיטות איסוף וניתוח, תפוקות, ובמקרים שאפשר גם פרטי הנתונים – כל אלה צריכים לעמוד לביקורת פנימית וחיצונית בכל פעם שהרשויות המתאימות ידרשו זאת.

שיטות מחקר טובות

חוקרים צריכים לאמץ בכל עת שיטות עבודה בטוחות העולות בקנה אחד עם החקיקה הלאומית, ובהן נקיטת אמצעי הזהירות הדרושים לשם בריאות ובטיחות וכדי להתאושש מאסונות של טכנולוגיית מידע, למשל על ידי הנהגת אסטרטגיות גיבוי נאותות. עליהם גם להכיר את הדרישות המשפטיות הלאומיות להגנה על נתונים ואת דרישות ההגנה על סודיות ולנקוט את הצעדים הדרושים כדי לעמוד בדרישות אלו בכל עת.



הפצת תוצאות והשימוש בהן

כל החוקרים צריכים להבטיח, בהתאם להסדריהם החוזיים, שתוצאות מחקרם יופצו וינוצלו, למשל שיתוקשרו ויועברו לסביבות מחקריות אחרות או – אם יש מקום לכך – ימוסחרו. הציפייה מחוקרים בכירים במיוחד היא שיובילו את המהלך להבטיח את פוריות המחקר ואת הניצול המסחרי של התוצאות או שיעמידו את התוצאות לרשות הציבור (או שניהם) בכל פעם שתהיה הזדמנות לכך.

מעורבות ציבורית

חוקרים צריכים להבטיח שפעילויותיהם המחקריות יהיו ידועות לכלל החברה, כדי שגם אנשים שאינם מומחים יוכלו להבין, ובכך יגבירו את הבנת המדע בציבור. מעורבות ציבורית ישירה תסייע לחוקרים להבין טוב יותר מה הן הקדימויות באינטרס הציבורי בתחומי המדע והטכנולוגיה ומה מדאיג את הציבור.

יחסים עם מנחים

חוקרים בשלב ההכשרה צריכים לקבוע מערכת יחסים מובנית וסדירה עם המנחה(ים) שלהם ועם נציגי(י) הפקולטה/ המחלקה שלהם כדי להפיק את מלוא התועלת מהקשרים עמם. הכוונה בכך היא להכללת התיעוד של כל התקדמות העבודה וממצאי המחקר, לקבלת משוב באמצעות דיווחים וסמינרים, ליישום משוב כזה ולעבודה לפי לוחות זמנים מוסכמים, אבני דרך, מסמכים להגשה ו/או תפוקות מחקריות.

חובות הנחיה וניהול

חוקרים בכירים צריכים להקדיש תשומת לב מיוחדת לתפקידם המגוון בתור מנחים, מדריכים, יועצי קריירה, מנהיגים, מתאמי פרויקט, מנהלים או אחראים לתקשורת מדעית. עליהם לבצע את משימותיהם לפי סטנדרטים מקצועיים הגבוהים ביותר. בתפקידם בתור מנחים או מדריכים של חוקרים עליהם לבנות, כבר בשלב המוקדם, מערכת יחסים בונה וחיובית עם חוקרים כדי להסדיר את התנאים להעברה יעילה של ידע ולפיתוח מוצלח נוסף של קריירות החוקרים.

המשך הפיתוח המקצועי

חוקרים בכל שלבי הקריירה צריכים לשאוף לשיפור מתמיד על ידי עדכון סדיר והרחבה של כישוריהם ומיומנויותיהם. אפשר לעשות זאת במגוון אמצעים, ובהם הכשרה פורמלית, סדנאות, כנסים ולמידה אלקטרונית.

עקרונות כלליים ודרישות ממעסיקים ומממנים:

הכרה מקצועית

על כל החוקרים העוסקים בקריירה מחקרית לקבל הכרה ויחס בתור אנשי מקצוע. יש להתחיל בכך עם תחילת הקריירה שלהם, דהיינו ברמה של התואר הראשון ולכלול בכך את כל הרמות, בלא קשר לסיווגם ברמה הלאומית (למשל, עובד, סטודנט לתואר מתקדם, מועמד לדוקטורט, עמית פוסט-דוקטורט, עובדי ציבור).

אי-אפליה

מעסיקים ו/או מממנים של חוקרים לא יפלו חוקרים בשום דרך על בסיס של מגדר, גיל, מוצא אתני, מוצא לאומי או מוצא חברתי, דת או אמונה, נטייה מינית, שפה, מוגבלות, דעה פוליטית, מצב חברתי או כלכלי.

סביבה מחקרית

מעסיקים ו/או מממנים של חוקרים צריכים להבטיח בסיס למחקר או סביבת הכשרה מחקרית מאתגרת ביותר ו אספקה של ציוד הולם, מתקנים והזדמנויות, ובהן הזדמנויות לשיתוף פעולה מרחוק באמצעות רשתות מחקריות. כמו כן עליהם לדאוג לקיים את התקנות הלאומיות או המגזריות לבריאות ובטיחות במחקר. מממנים חייבים להבטיח אספקת משאבים מספיקים לתמיכה בתכנית העבודה המוסכמת.

תנאי עבודה

מעסיקים ו/או מממנים צריכים להבטיח שתנאי העבודה לחוקרים, ובהם חוקרים נכים, יספקו במקרה הצורך את הגמישות ההכרחית לצורכי מחקר מוצלחים בהתאם לחקיקה הלאומית הקיימת ולפי הסכמי משא ומתן קולקטיביים ברמה המגזרית או הלאומית. עליהם לספק תנאי עבודה שיאפשרו לחוקרים וחוקרות כאחד לשלב בין משפחה לעבודה, ילדים וקריירה.⁹ יש להקדיש תשומת לב מיוחדת בין השאר לשעות עבודה גמישות, עבודה במשרה חלקית, עבודה מרחוק ושנות שבתון וכן להסדרים כספיים ומנהליים הכרחיים לסידורים כאלה.



יציבות וקביעות בהעסקה

מעסיקים ו/או מממנים צריכים להבטיח שעבודת החוקרים לא תתערער בשל חוסר יציבותם של חוזי ההעסקה, ולכן עליהם להתחייב לשפר ככל האפשר את יציבות תנאי ההעסקה של חוקרים, ובכך ליישם את העקרונות והתנאים ואף לציית להם, כפי שנקבעו בהוראת האיחוד האירופי בעניין עבודה זמנית.¹⁰

מימון ומשכורות

מעסיקים ו/או מממנים של חוקרים צריכים להבטיח שחוקרים יזכו למשכורות ו/או למימון הוגנים ואטרקטיביים בתנאים מספיקים והוגנים של ביטחון סוציאלי (ובהם ביטוח בריאות וקצבאות ילדים, זכויות פנסיה וזכויות אבטלה) לפי החקיקה הלאומית והסכמי המשא ומתן הקולקטיביים ברמה הלאומית או המגזרית. יש לכלול בכך חוקרים בכל שלבי הקריירה שלהם, ובהם חוקרים בשלב המוקדם, לפי מעמד המשפטי, ביצועיהם ורמת ההסמכה ו/או האחריות.

איזון מגדרי¹¹

מעסיקים ו/או מממנים צריכים לשאוף לאיזון מגדרי מייצג בכל רמות הסגל, ובהן ברמות ההנחיה והניהול. השגת מטרה זו צריכה להתבסס על מדיניות שוויון הזדמנויות בעת הגיוס ובהמשך הקריירה, בלי ויתור על קריטריונים של איכות או מיומנות. כדי להבטיח יחס שוויוני, ועדות הבחירה וההערכה צריכות להיות מאוזנות דיין מבחינה מגדרית.

פיתוח קריירה

מעסיקים ו/או מממנים צריכים להתוות, רצוי במסגרת ניהול משאבי האנוש שלהם, אסטרטגיית פיתוח ספציפית לחוקרים בכל שלבי הקריירה שלהם – יהא מצבם החוזי אשר יהא – ובהם לחוקרים המועסקים לפי חוזים זמניים. אסטרטגיה זו צריכה לכלול זמינות של המנחים האישיים שתפקידם לתמוך בחוקרים ולהנחות אותם לצורך התפתחות אישית ומקצועית לעודד אותם לפתח ביטחון בקשר לעתידם המקצועי. על כל החוקרים להכיר הוראות והסדרים אלו.

10 מטרת ההוראה למנוע טיפול טוב פחות בעובדים זמניים מהטיפול שעובדים זומים במשרה קבועה זוכים לו כדי למנוע ניצול לרעה שבשימוש בחוזים רציפים לעבודות זמניות, כדי לשפר את הגישה להכשרתם של עובדים זמניים וכדי להבטיח שעובדים זמניים יקבלו מידע על משרות קבע. הוראת הוועדה האירופית (Council Directive 1999/70/EC) בעניין 'הסכם מסגרת לעבודה זמנית' כפי שסוכמה על ידי ETUC, UNIC, CEEP-I, אומצה ב-28 ליוני 1999.

11 ראה: SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science

ערך הניידות

מעסיקים ו/או מממנים חייבים להכיר בערכה של ניידות גאוגרפית, בין-מגזרית, בין-תחומית ותוך-תחומית וכן בערכה של ניידות וירטואלית¹² וניידות בין המגזר הציבורי למגזר הפרטי. כל אלה הם אמצעים חשובים לקדם את הידע המדעי והפיתוח המקצועי בכל שלב בקריירה של חוקר. משם כך עליהם ליצור אפשרויות כאלה במסגרת האסטרטגיה הספציפית לפיתוח קריירה ולהעריך ולהכיר במלואם כל ניסיון ניידות בתוך המערכת לקידום/ הערכת הקריירה שלהם.

נקודה זו מחייבת גם הנהגת אמצעים מנהליים הדרושים כדי לאפשר ניידות מענקים ותנאי ביטוח סוציאלי גם יחד, לפי חקיקה הלאומית.

נגישות להזרעה מחקרית והתפתחות רציפה

מעסיקים ו/או מממנים צריכים להבטיח שכל החוקרים בכל שלב בקריירה שלהם, בלא קשר למצבם החוזי, יזכו בהזדמנות לפיתוח מקצועי ולשיפור יכולת ההעסקה שלהם באמצעות נגישות לאמצעים לפיתוח נמשך של כישורים ומיומנויות.

יש להעריך בקביעות אמצעים כאלה מבחינת נגישותם, נצילותם ויעילותם בשיפור מיומנויות, כישורים ואפשרות יישום.

נגישות לייעוץ

מעסיקים ו/או מממנים צריכים להבטיח שייעוץ בתחום הקריירה וסיוע בהשמה בעבודה, בין במוסדות שעניינם בכך בין בשיתוף פעולה עם ארגונים אחרים, יוצעו לחוקרים בכל שלבי הקריירה שלהם, בלא קשר למצבם החוזי.

זכויות יוצרים אינטלקטואליות

מעסיקים ו/או מממנים צריכים לוודא שחוקרים בכל שלבי הקריירה שלהם ייהנו מיתרונות (אם בכלל) של תוצאות המו"פ שלהם באמצעות הגנה משפטית, ובמיוחד באמצעות הגנה נאותה של זכויות רכוש אינטלקטואליות, ובהן זכויות יוצרים.

מדיניות וניסיון צריכים לציין אילו זכויות שייכות לחוקרים ו/או – אם אפשר – למעסיקהם או לצדדים אחרים, ובהם ארגונים מסחריים או תעשייתיים חיצוניים, כפי שנקבע ככל האפשר במסגרת הסכמים ספציפיים לשיתוף פעולה או בסוגים אחרים של הסכמים.

12 דהיינו בשיתוף פעולה מרחוק באמצעות רשתות אלקטרוניות.

שיתוף פעולה בין מחברים

בעת הערכת אנשי סגל, צריכים מוסדות לראות את שיתוף הפעולה בין מחברים בעין חיובית – עדות לגישה בונה לביצוע המחקר. מעסיקים ו/או מממנים צריכים לכן לפתח אסטרטגיות, שיטות ונהלים כדי לספק לחוקרים, ובהם חוקרים בראשית הקריירה המחקרית שלהם, את תנאי המסגרת הדרושים כדי שיוכלו ליהנות מזכותם להכרה ולהיות רשומים ו/או מצוטטים בקשר לתרומתם בפועל בתור מחברים-שותפים למאמרים, פטנטים וכו' או לפרסם באופן עצמאי את תוצאות המחקר העצמי שלהם בנפרד מהמנחה(ים) שלהם.

הנחיה

מעסיקים ו/או מממנים חייבים להבטיח שיזוהה בבירור אדם שחוקרים בשלב המוקדם יוכלו לפנות אליו במסגרת ביצוע המטלות המקצועיות שלהם, ויש לייזע את החוקרים בהתאם. הסדרים כאלה צריכים להגדיר בבירור שהמנחים המוצעים מומחים דיים בהנחיית המחקר, יש להם הזמן, הידע, הניסיון, המומחיות והמחויבות הדרושים, והם מסוגלים להציע לחוקר המתלמד תמיכה הולמת ולהציע לו את נוהלי ההתקדמות והסקירה הדרושים וכן את מנגנוני המשוב ההכרחיים.

הוראה

הוראה היא אמצעי חיוני להבניה ולהפצה של ידע, ולכן יש לראות בה אופצייה רבת-ערך במסגרת מסלולי הקריירה של חוקרים. עם זאת, אחריות ההוראה לא צריכה להיות מופרזת, ואל לה למנוע מחוקרים – במיוחד חוקרים בראשית הקריירה שלהם – לבצע את פעילויות המחקר שלהם.

מעסיקים ו/או מממנים צריכים להבטיח שמשימות ההוראה יקבלו תגמול נאות ויובאו בחשבון במסגרת מערכות ההערכה/ האומדן ושהזמן שמקדישים חברים בכירים בסגל להכשרתם של חוקרים בשלב המוקדם ייחשב חלק ממחויבות ההוראה שלהם. יש לדאוג להכשרה מתאימה לפעילויות הוראה והדרכה במסגרת פיתוחם המקצועי של חוקרים.

מערכות הערכה

מעסיקים ו/או מממנים צריכים להנהיג עבור כל החוקרים – ובהם חוקרים בכירים – מערכות להערכת הישגים המקצועיים שלהם על בסיס סדיר ובשקיפות, באמצעות ועדה עצמאית (ובמקרה של חוקרים בכירים, רצוי שתהיה בין-לאומית).

נהלים כאלה להערכה צריכים להביא בחשבון את היצירתיות המחקרית הכללית שלהם ואת תוצאות המחקר, כגון פרסומים, פטנטים, ניהול המחקר, הוראה/ הרצאה, הנחיה, הדרכה

אישית, שיתוף פעולה ברמה הלאומית או הבין-לאומית, מטלות אדמיניסטרטיביות, פעילויות של מודעות ציבורית וניידות, ויש להביאם בחשבון בכל הקשור בקידום הקריירה.

תלונות/ ערעורים (פניות)

מעסיקים ו/או מממנים של חוקרים צריכים לקבוע, בהתאם לכללים הלאומיים והתקנות הלאומיות, נהלים מתאימים, ואולי להטיל על אדם ללא משוא פנים (מעין נציב תלונות הציבור) לטפל בתלונות/ ערעורים/ פניות של חוקרים, ובהן תלונות שעניינן עימותים בין מנחה(ים) לבין חוקרים בשלב המוקדם. נהלים כאלה צריכים לספק לכל הסגל המחקרי סיוע חסוי ובלתי פורמלי בפתרון קונפליקטים, מחלוקות וטינות, במטרה לקדם טיפול הוגן ושוויוני בתוך המוסד ולשפר את האיכות הכוללת של סביבת העבודה.

מעורבות במסגרות של קבלת החלטות

מעסיקים ו/או מממנים של חוקרים צריכים להכיר בלגיטימיות המוחלטת ואף בכדאיות הייצוג של חוקרים במסגרות הרלוונטיות של מידע, ייעוץ וקבלת החלטות במוסדות שלמענם הם עובדים, כדי להגן את האינטרסים האישיים שלהם בתור אנשי מקצוע ולקדםם וכדי לתרום תרומה אקטיבית לפעולתו של המוסד.¹³

גיוס

מעסיקים ו/או מממנים צריכים להבטיח שהסטנדרטים לכניסה וקבלה של חוקרים, במיוחד בתחילת הקריירה שלם, יפורטו בבירור ויאפשרו נגישות של קבוצות מקופחות או חוקרים החוזרים לקריירה של מחקר, ובהם מורים (בכל רמה) החוזרים לקריירה מחקרית.

בעת מינוי או גיוס של חוקרים, מעסיקים ו/או מממנים של חוקרים יש להקפיד על עקרונות קוד ההתנהגות לגיוס חוקרים.

חלק שני: קוד ההתנהגות לגיוס חוקרים

קוד ההתנהגות לגיוסם של חוקרים מורכב מסדרה של עקרונות כלליים ודרישות שעל פיהם על מעסיקים ו/או מממנים לפעול בעת מינוי או גיוס של חוקרים. עקרונות ודרישות אלו אמורים להבטיח הקפדה על ערכים כגון שקיפות תהליך הגיוס וטיפול שוויוני לכל המועמדים, במיוחד בכל הקשור לפיתוח של שוק עבודה אירופי אטרקטיבי, פתוח ובר-קיימא עבור חוקרים, והם משלימים את הערכים באמנה האירופית לחוקרים. מוסדות ומעסיקים שיצייתו לקוד ההתנהגות יפיגו בריש גלי את מחויבותם לפעול פעולה אחראית ומכובדת ולספק תנאי מסגרת הוגנים לחוקרים, בכוונה ברורה לתרום לקידום של תחום המחקר האירופי.



עקרונות כלליים ודרישות לקוד ההתנהגות:

גיוס

מעסיקים ו/או מממנים צריכים לקבוע נוהלי גיוס פתוחים,¹⁴ יעילים, שקופים, תומכים וניתנים להשוואה ברמה הבין-לאומית ואף מותאמים לסוג המשרות שפורסמו.

מודעות 'דרושים' צריכות להציג תיאור רחב של הידע והמיומנויות הנדרשים, ואסור שיהיו ספציפיות כל כך שיכפרו את ידיהם של מועמדים מתאימים. מעסיקים צריכים לכלול תיאור של סביבת העבודה וזכויות ההעסקה, ובו גם תיאור של הסיכויים לפיתוח קריירה. יתרה מזאת, הזמן המותר בין פרסום מודעה על משרה פנויה והקריאה להגשת מועמדות לבין הזמן שנקבע למתן תשובה חייב להיות מציאותי.

בחירה

ועדות בחירה אמורות לצרף יחדיו מיומנויות וכישורים מגוונים, וחייב להיות בהן איזון מגדרי הולם. אם מתאים ואפשר, עליהן לכלול חברים ממגזרים שונים (ציבורי ופרטי) ותחומים שונים, ובהם מדינות אחרות שיש להן ניסיון רלוונטי להערכת המועמד. במידת האפשר, יש להשתמש במגוון רחב של שיטות בחירה, כגון הערכת מומחים חיצונית וראיונות פנים-אל-פנים. חברי פנלים לבחירה חייבים להיות בעלי הכשרה מתאימה.

שקיפות

יש להבהיר למועמדים, לפני בחירתם, את תהליך הגיוס, הקריטריונים לבחירתם של מועמדים, מספר המשרות הזמינות ומה הסיכויים לפתח קריירה. גם לאחר תהליך הבחירה המועמדים צריכים לקבל מידע בעניין נקודות החוזק והחולשה בבקשותיהם.

שקילת ערך

תהליך הבחירה צריך להביא בחשבון את מלוא טווח ניסיונם¹⁵ של המועמדים ולהתמקד בפוטנציאל הכללי שלהם בתור חוקרים. יש לשקול גם את היצירתיות ורמת העצמאות של מועמדים.

14 יש להשתמש בכל האמצעים הזמינים, ובמיוחד במשאבים בין-לאומיים או משאבים שיש אליהם גישה עולמית באמצעות האינטרנט, כמו הפורטל הפאן-אירופי לניידות חוקרים: <http://europa.eu.int/>

eracareers

15 עיין גם באמנה האירופית לחוקרים: מערכות הערכה/אומדן בסעיף 1 של המסמך.

פירוש הדבר הוא שיש לשפוט כל מועמד לפי ערכו מבחינה איכותית ולא רק כמותית וראוי להתמקד בהצטיינות במכלול מסלול הקריירה, ולא רק במספר הפרסומים. לפיכך, חשוב לאזן היטב את המדדים הביבליומטריים ולשקול לעומתם מגוון רחב יותר של קריטריונים להערכה, כגון הוראה, הנחיה, עבודת צוות, העברת ידע, ניהול מחקר וחדשנות ופעילויות שמקורן במודעות ציבורית. אצל מועמדים בעלי רקע תעשייתי, יש להקדיש תשומת לב מיוחדת לתרומות לפטנטים, פיתוחים או המצאות.

שונות בסדר הכרונולוגי של קורות חיים

הפסקות או שונות בקריירה, כפי שאלו מופיעות בקורות חיים לפי סדר כרונולוגי, לא יפחיתו מסיכויי מועמד, אלא ייחשבו להתפתחות בקריירה, ולכן לתרומה בעלת ערך פוטנציאלי לפיתוח המקצועי של חוקרים לקראת מסלול קריירה רב-ממדי. משום כך חשוב להתיר למועמדים להגיש קורות חיים מתועדים, המשקפים מערך מייצג של הישגים וכישורים מתאימים למשרה שבעבורה מגישים את הבקשה.

הכרה בהתנסות בניידות

כל התנסות בניידות, למשל שהות בארץ אחרת/ אזור אחר או סביבה מחקרית אחרת (פרטית או ציבורית) או מעבר מתחום או מגזר אחד לתחום או מגזר אחר, במסגרת ההכשרה המחקרית המקורית או בשלב מאוחר יותר בקריירה המחקרית, או התנסות בניידות וירטואלית, צריכים להיות מובאים בחשבון ולהיחשב תרומה בעלת ערך להתפתחותו המקצועית של חוקר.



הכרה בתעודות הסמכה

מעסיקים ו/או מממנים יספקו הערכה ואומדן נאותים להסמכה האקדמית והמקצועית, ובה לכישורים בלתי פורמליים של כל החוקרים, ובמיוחד בקשר לניידות בין-לאומית ומקצועית. עליהם לאגור מידע ולהגיע להבנה מלאה של הכללים, הנהלים והסטנדרטים הרווחים בהכרה בהסמכות כגון אלה, ובעקבות זאת עליהם לבחון את החוקים הלאומיים הקיימים, האמנות והכללים הספציפיים להכרה בהסמכות אלו באמצעות כל הערוצים הזמינים.¹⁶

ותק

רמות ההסמכה הנדרשות צריכות לעלות בקנה אחד עם צורכי המשרה ולא לשמש כמחסום לכניסה. הכרה והערכה של ההסמכה צריכות להתמקד בהערכת הישגים של האדם ולא

16 עיין באתר <http://www.enic-naric.net> כדי למצוא מידע מפורט יותר על רשת NARIC (מרכזי מידע לאומיים להכרה אקדמית) ועל רשת ENIC (הרשת האירופית של מרכזי מידע).



בנסיבותיו או במוניטין של המוסד שבו התקבלה ההסמכה. מאחר שאפשר שהסמכה מקצועית תושג בשלב מוקדם בקריירה ארוכה, יש להכיר גם בדפוס ההתפתחות המקצועית משך כל החיים.

מינויי פוסט-דוקטורט

מוסדות הממנים חוקרים ברמת פוסט-דוקטורט חייבים לקבוע כללים ברורים וקווים מנחים מפורשים לגיוסם ולמינוים של חוקרים ברמת פוסט-דוקטורט, ובהם המְשָׁך המרבי של מינויים כאלה ומטרותיהם. קווים מנחים אלו צריכים להביא בחשבון את הזמן שהושקע במינויים קודמים ברמת הפוסט-דוקטורט במוסדות אחרים וכן את ארעיותו של מעמד הפוסט-דוקטורט. המטרה המרכזית היא לתת הזדמנויות נוספות לעוד פיתוח מקצועי בהתפתחות ארוכת הטווח של סיכויי קריירה מחקרית.

חלק שלישי: הגדרות

חוקרים

למטרות המלצה זו תשמש ההגדרה הבין-לאומית למחקר המקובלת של¹⁷ Frascati . להלן: "בעלי מקצוע העוסקים בהמשגה או יצירה של ידע חדש, מוצרים חדשים, תהליכים חדשים, שיטות חדשות ומערכות חדשות ובניהול הפרויקטים הקשורים בהם".
ליתר דיוק, עניינה של המלצה זו בכל העוסקים באופן מקצועי במו"פ בכל שלב בקריירה שלהם,¹⁸ בלא קשר לסיווגם. הגדרה זו כוללת כל פעילות הקשורה ב'מחקר בסיסי', 'מחקר אסטרטגי', 'מחקר יישומי', פיתוח ניסויים ו'העברה של ידע', כולל חדשנות וכישורי ייעוץ, הנחיה והוראה, ניהול של ידע וזכויות רכוש אינטלקטואלי, ניצול של תוצאות מחקריות או עיתונאות מדעית.

האמנה האירופית לחוקרים

יש להבחין בין חוקר בשלב מוקדם לבין חוקרים מנוסים:

- המונח 'חוקר בשלב מוקדם'¹⁹ מתייחס לחוקרים בארבע השנים הראשונות (שווה ערך למשרה מלאה) של הפעילות המחקרית שלהם, והוא כולל תקופה של הכשרה מחקרית.
- חוקרים מנוסים²⁰ הם חוקרים בעלי ניסיון מחקרי של ארבע שנים לפחות (שווה ערך למשרה מלאה) מאז קיבלו תואר אוניברסיטאי שהעניק להם גישה ללימודי דוקטורט במדינה שבה הושג התואר/ הדיפלומה או חוקרים שכבר יש להם תואר דוקטורט, בלי קשר למשך הזמן שנדרש להם כדי להשיגו.

מעסיקים

בהקשר של המלצה זו, המונח 'מעסיקים' מתייחס לכל המוסדות הציבוריים או הפרטיים המעסיקים חוקרים על בסיס חוזי או מארחים אותם במסגרת סוגים אחרים של חוזים או הסדרים, ובהם חוקרים ללא מערכת יחסים פיננסית ישירה. ההגדרה האחרונה חלה במיוחד על מוסדות השכלה גבוהה, מחלקות סגל, מעבדות, קרנות או גופים פרטיים שבהם החוקרים

Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual,	17
OECD, 2002	
COM (2003) 436 of 18.7.2003: Researchers in the ERA: One profession, multiple careers	18
Work Programme Structuring the European Research Area Human Resources and Mobility Marie Curie	19
Actions, edition September 2004, page 41	
שם, עמ' 42.	20



מקבלים את הכשרתם המחקרית או מבצעים את הפעילויות המחקריות שלהם על בסיס מימון מצד שלישי.

מממנים

המונח 'מממנים' מתייחס לכל הגופים²¹ המספקים מימון (למשל קצבאות, פרסים, מענקים ומלגות קיום) למוסדות מחקר ציבוריים ופרטיים, ובהם מוסדות להשכלה גבוהה. בתפקיד זה הם רשאים לקבוע כי תנאי מפתח למתן המימון הוא שהמוסדות הממומנים ינהיגו ויישמו אסטרטגיות יעילות, שיטות ומנגנונים בהתאם לעקרונות ולדרישות הכלליות שהוצגו בהמלצה זו.

מינוי או העסקה

הכוונה היא לכל סוג של חוזה, קצבה או מלגת קיום, מענק או פרסים שצד שלישי מממן, ובו מימון בתוך ההקשר של תכנית (תכניות) מסגרת.²²

הוועדה האירופית

הוועדה האירופית אימצה את האמנה האירופית לחוקרים ואת קוד ההתנהגות לגיוסם של חוקרים. שני מסמכים אלו הם רכיבי מפתח במדיניות האיחוד האירופי שמטרתה להפוך את המחקר לקריירה אטרקטיבית, והם מאפיין חיוני באסטרטגיה שלה לעורר את הצמיחה הכלכלית והתעסוקתית. האמנה וקוד ההתנהגות יעניקו לחוקרים אינדיבידואליים את אותן זכויות והתחייבויות בכל מקום שבו יעבדו ברחבי האיחוד האירופי. אחדות זו אמורה לסייע לעמוד בניגוד לעובדה שהקריירות של חוקרים באירופה מפוצלות ברמה המקומית, האזורית, הלאומית או המגזרית, ולאפשר לאירופה למטב את הפוטנציאל המדעי שלה.

EUR 21620 - האמנה האירופית לחוקרים

קוד ההתנהגות לגיוס

לוקסמבורג: משרד הפרסומים הרשמי של הקהילות האירופיות

- | | |
|----|---|
| 21 | הקהילה תשאף ליישם את המחויבויות שנוסחו בהמלצה זו למקבל המימון בהקשר של תכנית (תכניות) המסגרת למחקר, פיתוח טכנולוגי ופעילויות הדגמה. |
| 22 | תכנית (תכניות) המסגרת למחקר, פיתוח טכנולוגי ופעילויות הדגמה. |

מעוניינים במחקר אירופי?

RTD Info הוא הרבעון שלנו שיעדכן אתכם בהתפתחויות האחרונות (תוצאות, תכניות, אירועים וכד'). תוכלו להזמין באנגלית, בצרפתית ובגרמנית. אפשר להזמין עותק חינם לדוגמה או מינוי חינם לפי הכתובת:

European Commission

Directorate-General for Research

Information and Communication Unit

B-1049 Brussels

Fax: (32-2) 29-58220

E-mail: research@cec.eu.int

Internet: http://europa.eu.int/comm/research/rtdinfo/index_en.html

הוועדה האירופית

מנכ"ל המחקר

מועצת המנהלים: הגורם האנושי, ניידות ופעילויות ע"ש מארי קרי

יחידה 01 - מגזר קריירות החוקרים

E-mail: sieglinde.gruber@cec.eu.int

Contact: Sieglinde Gruber

European Commission

Office SDME 03/51

B-1049 Brussels

Tel. (32-2) 29-84342

Fax (32-2) 29-99079



'אירופה-דיירקט' הוא שירות שמטרתו לסייע לכם למצוא תשובות

לשאלותיכם על האיחוד האירופי

טלפון חינם: 00 800 7 6 8 10 11