

Так и любая украинская власть не должна искать "оригинальных до непроходимости" путей к развитию экономики и общества. Есть единственный возможный путь — развивать науку, технологии и инновации. Только в них должна проявляться наша самобытность и забота власти об общем благе!...

Сегодня многие предпочитают видеть негатив в нашей советской ис-

тории. Но именно она дала нам самые масштабные открытия и одну из самых передовых научных систем. Наука — это наше самое ценное "завещание" того периода и за нее мы заплатили слишком большую цену.

Мы не имеем никакого права окончательно "промотать" это наследство и должны сделать все, чтобы приумножить его и передать будущим поколениям.

Всеукраїнська громадська організація "Українська федерація вчених"

Кодекс наукової етики

Вступ

Кожний науковець, який свій життєвий шлях пов'язав з науковою діяльністю, спрямовану на створення та прогрес знань за допомогою наукових методів, для досягнення високих наукових результатів має дотримуватися певних принципів поведінки в науковому співтоваристві, що визначаються сукупністю морально-етичних цінностей, притаманних цьому виду творчої праці. Їх зміст склався історично й уточнюється та вдосконалюється самою науковою спільнотою відповідно до умов сучасності, що обумовлено виникненням нових етичних проблем у науці, пов'язаних із суспільними трансформаціями. В узагальненому та систематизованому вигляді принципи поведінки науковця з точки зору морально-етичних цінностей становлять своєрідний "Кодекс наукової етики".

Українська федерація вчених за допомогою фахівців Центру дослід-

жень науково-технічного потенціалу та історії науки ім.Г.М.Доброва НАН України на основі узагальнення світового досвіду та практики подолання етичних проблем, що склалася у вітчизняній науці, підготувала цей проект "Кодексу наукової етики" й вносить його на обговорення широкому загалу українських науковців.

Основні визначення

Наукова етика — це сукупність встановлених та визнаних науковою спільнотою норм поведінки, правил, моралі наукових працівників, зайнятих в сфері науково-технологічної та науково-педагогічної діяльності.

Етичні питання в науці можуть з'являтися з різних причин — як нереалізовані ідеї, які бажано втілити в життя; як конфлікти, де потрібно намагатися бути посередником; як дилеми, які потрібно зрозуміти та розв'язати; як сумнівна поведінка, яку необхідно обмежити і виправити; як

непрофесійна поведінка тощо. *Метою Кодексу етики не є обмеження та покарання, головне їх призначення — це сприяти уважнішому та відповідальнішому ставленню до щоденних ситуацій і проблем.*

Кодекс наукової етики, трактуючи наукову діяльність як активність, спрямовану на створення та прогрес знань за допомогою наукових методів, вербалізує загально визнані принципи поведінки науковця, сукупність морально-етичних цінностей, притаманних для наукової діяльності, та своєрідний каталог наукових вчинків, які позитивно оцінюються з моральної точки зору. Кодекс наукової етики ґрунтується на правах і обов'язках наукових працівників, визнаних міжнародною спільнотою, та головних принципах: прагненні до знань і пошуку істини; свободі творчості; колегіальності; підзвітності; справедливості і чесності.

Усвідомлення широким загалом українських науковців прав і обов'язків, визнаних професійних цінностей і стандартів поведінки в наукових колективах сприятиме свободі наукової творчості, позитивно впливатиме на підвищення якості наукового потенціалу та сформує підґрунтя для ефективної інтеграції українських науковців у світове наукове співтовариство.

Розділ 1. Права й обов'язки наукових працівників

“Рекомендація про статус наукових працівників”, прийнята 18-ю Генеральною асамблеєю ЮНЕСКО в Парижі 20 листопада 1974 р. і ратифікована урядами більшості країн світу, зробила значний внесок у справу захисту прав наукових працівників і сприяння науковому прогресу. Основні її положення цілком актуальні

сьогодні, хоча цілі ще не досягнуті в повному обсязі в багатьох країнах, зокрема і в Україні. У цьому документі зазначається, що наукові працівники покликані зіграти важливу роль у ефективнішому використанні науки та наукових методів на благо людства, сприяти збереженню миру і послабленню міжнародної напруженості. У ньому підкреслюється особлива відповідальність всіх гілок влади і урядів держав у справі захисту прав наукових працівників та створенні задовільних умов для проведення наукових досліджень.

Основні права і обов'язки наукових працівників, сформульовані в цьому основоположному документі, наступні:

- активно *брати участь у визначенні шляхів розвитку науки і техніки та напрямків їх застосування в інтересах людства, а саме: аналізувати необхідні соціальні умови в кожному випадку та інформувати громадськість про можливі соціальні наслідки, брати участь як у підготовці, так і в реалізації прийнятих рішень, контролі та аналізі результатів;*

- *проводити наукові дослідження і здійснювати навчання в рамках своєї професійної діяльності; втручатися і виявляти ініціативу при свідомому виборі предмету і методів дослідження, при забезпеченні доступу до джерел інформації, необхідної для виконання своїх обов'язків; виявляти, аналізувати і повністю усвідомлювати ризик, пов'язаний з проведенням наукових досліджень;*

- *спілкуватися і обмінюватися інформацією, отриманою як у ході власних досліджень, так й із зовнішніх джерел; сприяти співробітництву і здоровій конкуренції між науковими працівниками, розповсюдженню знань в гуманних цілях; використовувати сучасні засоби комунікації з*

метою забезпечення доступу до наукової інформації і стимулювання дискусій як в науковому співтоваристві, так і в суспільстві в цілому, сприяти конструктивному діалогу з людьми, відповідальність яких лежить в інших сферах (ЗМІ, політика, економіка тощо), що полегшить суспільству визнання моральних цінностей науково-технічних досягнень;

- *створювати, застосовувати і розповсюджувати знання* — це прямий обов'язок наукових працівників перед прийдешніми поколіннями як індивідуально, так і в сукупності завдяки контактам та співробітництву;

- *відігравати свою роль на основі власної наукової діяльності*. Тут мається на увазі: довіра в процесі роботи і визнання досягнень в науковій і громадській діяльності для всіх наукових працівників, особливо молодих вчених і жінок; можливість для наукових працівників, чоловіків і жінок, робити свою наукову кар'єру незалежно від сімейних і батьківських обов'язків і створення рівних умов і можливостей для їх професійного зростання; винагородження у відповідності з кваліфікацією і результатами праці;

- *змінювати соціальне оточення людей та природне середовище*, розглядаючи розвиток людини і охорону природного середовища як визначальні критерії при виборі засобів використання наукового знання.

Права і обов'язки наукового працівника мають бути чітко визначені законодавчими документами та шляхом колективного трудового договору між роботодавцями і профспілковими організаціями наукових працівників.

Наукові працівники повинні вміти демократичним шляхом визначати умови праці та стиль співробітництва, прийнятий в наукових організаціях.

Просування по службових сходинках має забезпечуватися з урахуванням таких факторів, як знання, кваліфікація, досвід, продуктивність і ефективність.

Розвиток науки має повністю будуватися на демократичних методах, що забезпечують створення ієрархічних структур, організацій і наукових закладів.

Права вчених на отримання вигоди від своїх оригінальних ідей, відкриттів і винаходів, а також прибуток від їх реалізації мають бути захищені законом і контрактами.

Розділ 2. Наукова чесність

Наукова чесність обумовлює етичні цінності, якими повинні керуватися наукові працівники.

Завдяки науковим дослідженням людство більше дізнається про світ, відкриває нові істини, виправляє помилкові уявлення та концепції. Завдяки навчальному процесу та вільним науковим дискусіям науковці намагаються підтримати і сприяти прагненню до навчання, подолати невігластво, передати знання. Оскільки прагнення до знань і пошук істини має життєво важливе значення для наукової і науково-педагогічної діяльності, то свідомо нечесність є надзвичайно небезпечною для людського розвитку. Навіть тоді, коли нечесність не спричиняє значних матеріальних збитків, вона підриває цінність виконаних досліджень і створює негативний імідж науковців серед громадян.

Правила і положення про чесність у наукових дослідженнях і науковій творчості чинні для всіх наукових працівників, залучених до наукової та науково-педагогічної діяльності. Вони містяться в таких основних дефініціях.

Авторське право: авторами визнаються тільки ті наукові працівники,

які зробили значний інтелектуальний внесок в певну наукову роботу.

Порушеннями в наукових дослідженнях вважаються: фальсифікація; переробка і плагіат; невизнання авторства або значного інтелектуального внеску в наукову роботу; використання нової інформації, ідей або даних із конфіденційних рукописів або приватних бесід; використання архівних матеріалів з порушенням правил використання архівних документів; невиконання державного законодавства, статутів та колективних договорів академій, вищих навчальних закладів та науково-дослідницьких організацій, положень про безпеку наукової праці.

Не вважаються порушеними в науковій діяльності чинники, що притаманні дослідницьким процесам, і нефальсифіковані (несвідомі) дослідницькі помилки, конфлікт даних, різні тлумачення та інтерпретація отриманих результатів, експериментальних розробок.

Кожний науковий працівник має право на продукт — результат власної інтелектуальної праці, але він не повинен обмежувати доступ до результатів з боку тих, хто допомагав йому при виконанні дослідження.

Науковий працівник має бути відкритим для критики, порад і побажань.

Потрібно, щоб науковий колектив належним чином ставився до інформації, котра вважається конфіденційною. Але норми конфіденційності не повинні чинити перешкоди для розповсюдження такої інформації, як об'єктивність оплати наукової праці в колективі.

Розділ 3. Чесність в управлінні науковими колективами

Керівники наукових та науково-педагогічних колективів мають ші роки адміністративні обов'язки. По-

ряд з ними вони повинні створювати і підтримувати клімат довіри та взаємної поваги і передусім самі бути прикладом таких цінностей серед науковців.

Керівники повинні створювати та підтримувати відкриту і прозору систему діяльності, бути доступними, з розумінням ставитися до всіх, на кого впливає і кого стосується їх діяльність. Вони мають вчасно і повною мірою інформувати членів колективу про природу і характер проблем, з якими зустрічається колектив і які впливають на його нормальну діяльність, залучати членів колективу до вирішення цих проблем, у межах своїх повноважень повинні діяти відповідально, чесно і справедливо. При вирішенні тих чи інших проблем вони мають керуватися належними правовими процедурами, колективними угодами, принципами чесності і колеґальності.

Керівники повинні чітко пояснювати вимоги та обсяги робіт своїм підлеглим. Передусім вони зобов'язані ретельно ознайомитися і довести до інших права і обов'язки наукових працівників, нормативні документи щодо наукової і науково-педагогічної діяльності, зміст Кодексу наукової етики. Крім того, чітко сформулювати очікування від роботи, її обсяги і вимоги. Обов'язком керівників є постійна підтримка зворотного зв'язку з науковими працівниками, забезпечення своєчасного, об'єктивного та обґрунтованого оцінювання їх роботи.

Обов'язок керівників — оцінити та знайти шляхи розв'язання конфліктів, які виникають у колективах, при цьому залучати як окремих працівників, так і колеґальні органи (ради) до відкритого обговорення цих проблем.

Розділ 4. Конфлікт інтересів

Конфлікт інтересів — це ситуація, за якої на судження, висновки та дії

окремої особи впливають численні конфліктні, протилежні за формою та змістом інтереси. У таких ситуаціях необхідно знайти шляхи дотримання балансу між особистою автономією (незалежністю), професійною чесністю та підзвітністю.

Типи конфліктів інтересів можуть бути різними. Основні з них наступні:

Конфлікт інтересів через особисті стосунки. У випадку коли ті, хто приймають рішення, мають особисті стосунки з тими, кого ці рішення стосуються (члени родини, рідні, друзі), для забезпечення об'єктивності та обмеження впливу особистих стосунків (інтересів як позитивних, так і негативних) необхідно уникати участі в прийнятті цих рішень.

Крім того, практика свідчить, що не слід брати участі в ухваленні рішень (крім випадків надзвичайної важливості), що стосуються ділових партнерів — колишніх чи теперішніх. Слід також уникати таких рішень (не пояснюючи відкрито причин і мотивів), якщо участь в їх прийнятті може негативно вплинути на їх об'єктивність.

Конфлікт інтересів через обіймання декількох посад (ролей) в науковому колективі. Такі конфлікти посадових інтересів (справжні, потенційні та уявні) можна вирішити шляхом уникнення ухвалення рішення, яке могло б завадити врівноваженим, об'єктивним судженням та висновкам. Посадових конфліктів можна також уникнути, привертаючи колегіальну увагу до можливої упередженості та необ'єктивності.

Конфлікт інтересів, який виникає через використання ресурсів наукової організації. Науково-дослідний інститут або вищий навчальний заклад володіє різноманітними ресурсами (комп'ютерами, обладнанням, матеріалами, засобами зв'язку тощо). У

випадку, коли цілі і завдання наукової організації та його окремого члена колективу збігаються (наприклад, наукова публікація, аналітична записка тощо), ресурси організації можуть бути використані.

Якщо члени організації використовують її ресурси не для основної професійної діяльності (наприклад, виконання робіт на замовлення, по особистому гранту), наукова організація має право вимагати оплати за користування ресурсами. Сума і порядок оплати визначається окремо для кожного випадку.

За необхідності використання в роботі (публікації, доповідній записці тощо) назви наукової організації чи вищого навчального закладу слід звертатися за рекомендацією до колегіального правління (вченої чи науково-технічної ради), незалежно від мети використання назви чи посади (ролі) в науковій організації.

Конфлікт, що виникає через матеріально-фінансові інтереси. Члени наукового колективу, використовуючи право інтелектуальної власності, мають право укладати угоди та вільно продавати свої праці, створені в рамках своєї наукової діяльності, не спричиняючи при цьому конфлікту інтересів. Продуктами праці можуть бути статті, брошури, монографії, фільми, книги, твори мистецтва, винаходи тощо. Бажано таке положення записати в колективному договорі організації.

Як частину своєї позаорганізаційної діяльності наукові працівники можуть мати працю за сумісництвом в інших подібних організаціях, створювати різного роду організації (прибуткові і неприбуткові фірми, громадські організації), що можуть надавати консультаційні послуги, виконувати дослідження на замовлення, виробляти і продавати товари і послуги. У цьому випадку

головне, щоб така діяльність не перешкоджала виконанню обов'язків перед науковою організацією, де вони постійно працюють.

Конфлікт інтересів може також виникати у випадку, коли наукові працівники або керівництво мають особистий матеріальний інтерес в організаціях і фірмах, з якими їх наукова організація укладає ділові угоди або здійснює сумісний бізнес. У цьому разі деякі члени наукової організації можуть отримувати нечесні переваги та вигоди. Тому, дотримуючись наукової етики, слід уникати укладання угод із фірмами і організаціями, в котрих члени наукового колективу мають значний матеріально-фінансовий інтерес.

Слід також уникати виникнення ситуацій, за яких члени наукового колективу або його керівники будуть вести переговори і укладати угоди з самими собою як працівниками інших агенцій чи фірм. Інакше, цьому є одна назва — корупція.

Конфлікт інтересів, що виникає через залучення до діяльності поза основною науковою організацією. Останнім часом наукові колективи та їх окремі наукові працівники все активніше співпрацюють і мають ділові відносини з різними державними установами та приватним бізнесом, з державними та приватними науковими фондами як українськими, так і закордонними, які підтримують їх дослідження і використовують знання і досвід. Така співпраця є соціально та економічно вигідною і прибутковою.

Кожна наукова організація має розробити для себе моделі зовнішнього співробітництва, яке б не впливало на якість її науково-дослідної і творчої діяльності. Такі зв'язки сприятимуть обміну ідей. Але тенденції щодо надмірної зай-

нятості поза основним місцем роботи мають бути обмежені часовими рамками у колективних угодах організацій.

Конфлікт зобов'язань — це особлива форма конфлікту інтересів, що виникає стосовно співвідношення витраченого часу та обов'язків і зобов'язань в науковій організації.

Справжній конфлікт зобов'язань виникає в тому випадку, коли діяльність поза науковою організацією перетинається з діяльністю у ній і перешкоджає виконанню зобов'язань за основним місцем роботи. Для уникнення конфлікту зобов'язань необхідно або зменшити обсяги іншої діяльності, або переглянути і зменшити обсяг роботи в науковій установі.

Науковий працівник має право на інші зобов'язання та здійснювати іншу діяльність, якщо вони не перешкоджатимуть виконанню в повному обсязі особистих чи колективних зобов'язань перед науковою організацією, де він постійно працює.

Тут виникає питання — яка та морально-психологічна ціна, що платять науковці за свій вибір наукової діяльності в декількох вимірах? Безумовно, це призводить до втоми, стану постійного стресу, зниженню працездатності. У цьому і полягає драма пострадянської науки як депресивної галузі. Тому необхідні нові моделі усунення конфліктів зобов'язань в науковій сфері, враховуючи той факт, що "інтенсивний" тип підтримки статусу наукового працівника (проекти, гранти, сумісництво тощо) завжди позитивно впливає на імідж наукової організації, підвищує стійкість і розширює за рахунок нових соціальних зв'язків можливості наукової організації в майбутньому.

Розділ 5. Дотримання етичних норм і стандартів

При порушенні етичних норм необхідно ретельно розібратися в ситуації і користуватися законодавчими нормами щодо наукової праці, колективними договорами, етичними нормами, визнаними в наукових колективах. Вирішення етичних конфліктів, що виникають у формі дилем, повинно бути покладено на існуючі комісії з трудових спорів при профспілкових комітетах академічних установ шляхом обговорення і дискусій. При цьому краще дотримуватись принципу конфіденційності у випадку розгляду питання сумнівної поведінки або порушення.

Анонімні свідчення і заяви не повинні розглядатися, якщо людям і майну не загрожує реальна безпека.

У випадку, коли порушені обов'язкові принципи і стандарти поведінки (наукові, дослідницькі,

фінансові), тоді вони повинні стати предметом офіційних слухань.

Розділ 6. Подача і слухання офіційних скарг

Офіційна скарга повинна подаватися в письмовій формі в комісію з трудових спорів або керівництву академічної установи. Вона може бути відізнана в будь-який момент. При необхідності після обговорення в комісії такі скарги можуть бути публічно розглянуті в трудовому колективі. Якщо на публічних слуханнях члена наукового колективу визнають винним в сумнівних діях, які вважаються серйозними, проти нього можуть бути застосовані санкції, пропорційні серйозності порушення.

Члени академічного колективу, звинувачені в порушенні Кодексу академічної етики, мають право подати апеляцію на вирішення і санкцію. Спосіб розгляду апеляцій повинен залежати від статусу особи.