

Федеральный научно-исследовательский
социологический центр
Российской академии наук
Институт социально-политических исследований

Т.К. Ростовская В.И. Скоробогатова Г.А. Краснова

**ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ,
ПРОВОДИМОЙ В ИНТЕРЕСАХ
МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ,
ИХ АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ
В РОССИИ И СТРАНАХ МИРА**

Москва
2020

Федеральный научно-исследовательский
социологический центр
Российской академии наук
Институт социально-политических исследований

Т. К. Ростовская
В. И. Скоробогатова
Г. А. Краснова

**ВОПРОСЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ,
ПРОВОДИМОЙ
В ИНТЕРЕСАХ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ,
ИХ АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ
В РОССИИ И СТРАНАХ МИРА**

Москва
ИТД «Перспектива»
2020

УДК 378.2:316.42
ББК 60.8
Р 78

Утверждено к печати Ученым советом ИСПИ ФНИСЦ РАН

*Издание подготовлено при поддержке
Российского фонда фундаментальных исследований
(грант № 18-29-15043)*

Рецензенты:

чл.-кор. РАН, МГИМО МИД России С. В. Рязанцев
д-р социол. наук, проф., РАНХиГС при Президенте РФ В. В. Комлева

Р 78

Ростовская Т. К., Скоробогатова В. И., Краснова Г. А.

Вопросы совершенствования государственной политики, проводимой в интересах молодых ученых, их академической мобильности в России и странах мира. Монография / Отв. ред. Т. К. Ростовская. – М.: ИТД «ПЕРСПЕКТИВА», 2020. – 192 с.

DOI 10.38085/978-5-905-790-45-4-2020-1-97

ISBN 978-5-905790-45-4

Монография содержит информационно-аналитические материалы о государственной поддержке молодых исследователей, а также предложения по совершенствованию государственной политики, проводимой в интересах молодых ученых, их академической мобильности в России и странах мира.

Материалы монографии предназначены для руководителей и специалистов органов управления образованием, представителей методических служб, профессиональных объединений и ассоциаций, педагогических и научных работников, занимающихся вопросами изучения и развития академической мобильности.

УДК 379.8(06)
ББК 74.200.8я431

ISBN 978-5-905790-45-4

©Коллектив авторов, 2020

ОГЛАВЛЕНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	4
1. АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬНО-НОРМАТИВНОЙ ПОЛИТИКИ В ИНТЕРЕСАХ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ, ИХ АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ В РОССИИ И СТРАНАХ МИРА	7
2. МОДЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ОТНОШЕНИИ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ, НАПРАВЛЕННОЙ НА РЕГУЛИРОВАНИЕ ИХ АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ МЕЖДУНАРОДНОГО НАУЧНО-ТЕХНИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА	40
3. ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ В МИРЕ	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	83
ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ЕВРОПЕЙСКАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАМКА ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ	86
ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ЕВРОПЕЙСКАЯ ХАРТИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ	89
ПРИЛОЖЕНИЕ 3. КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ	99
ПРИЛОЖЕНИЕ 4. РЕКОМЕНДАЦИИ ЕВРОПЕЙСКОЙ КОМИССИИ ПО ЕВРОПЕЙСКОЙ ХАРТИИ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ И КОДЕКСУ ПОВЕДЕНИЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ ...	104
ПРИЛОЖЕНИЕ 5. РЕКОМЕНДАЦИЯ КОМИТЕТА МИНИСТРОВ СОВЕТА ЕВРОПЫ ГОСУДАРСТВАМ-ЧЛЕНАМ ПО АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ	109
ПРИЛОЖЕНИЕ 6. СТРАТЕГИЯ МОБИЛЬНОСТИ ЕВРОПЕЙСКОГО ПРОСТРАНСТВА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ 2020	119
ПРИЛОЖЕНИЕ 7. МОНРЕАЛЬСКОЕ СОГЛАШЕНИЕ ЦЕЛОСТНОСТИ ИССЛЕДОВАНИЙ В СОТРУДНИЧЕСТВЕ ПО ТРАНСГРАНИЧНЫМ ИССЛЕДОВАНИЯМ	127
ПРИЛОЖЕНИЕ 8. ДИРЕКТИВА 2009/50/ЕС СОВЕТА ОТ 25 МАЯ 2009 Г. ОБ УСТАНОВЛЕНИИ УСЛОВИЙ ВЪЕЗДА И ПРЕБЫВАНИЯ ГРАЖДАН ТРЕТЬИХ СТРАН В ЦЕЛЯХ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННОЙ РАБОТЫ	132
ПРИЛОЖЕНИЕ 9. НАУЧНЫЕ КАДРЫ И ФИНАНСИРОВАНИЕ НАУКИ В РОССИИ	169
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ	183
ОПРЕДЕЛЕНИЯ	188
СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ	191

ПРЕДИСЛОВИЕ

Поддержка российских молодых ученых, воспроизводство кадрового потенциала науки как важнейшие приоритеты государственной политики обозначены в целом ряде концептуальных и законодательных документов: в Указах Президента Российской Федерации № 426 «О неотложных мерах по сохранению научно-технического потенциала Российской Федерации» от 27 апреля 1992 года, № 642 «О Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации» от 1 декабря 2016 года, № 683 «О Стратегии национальной безопасности Российской Федерации» от 31 декабря 2015 года; Распоряжении Правительства Российской Федерации № 2227-р (ред. от 18.10.2018) «Об утверждении Стратегии инновационного развития Российской Федерации на период до 2020 года» от 08.12.2011 и др. А также в посланиях Президента Российской Федерации неоднократно отмечалась принципиальная важность поддержки молодых ученых и необходимость комплекса мер, направленных на привлечение в науку молодежи¹. Вместе с тем, до настоящего времени на федеральном уровне отсутствует единый нормативный документ, направленный на решение всех стратегических задач государства по поддержке молодых ученых, отсутствуют критерии эффективности социальной поддержки и система мониторинга². А привлечение и поддержка российской молодежи «ограничивается медленным процессом модернизации кадровой политики в сфере науки»³, законодательными барьерами и ограничениями и низким финансированием.

Ситуация осложняется тем, что российским законодательством не определены возрастные рамки для «молодых ученых», отсутству-

¹ Указ Президента Российской Федерации от 27 апреля 1992 года № 426 «О неотложных мерах по сохранению научно-технического потенциала Российской Федерации».

² С.Ю. Орлова. Отчет о результатах экспертно-аналитического мероприятия «Анализ реализации мер государственной поддержки молодых российских ученых в 2016–2017 годах и истекшем периоде 2018 года». Бюллетень Счетной палаты Российской Федерации. 2019. №4 (256). С 163- 215.

³ Там же.

ют единые критерии отнесения к данной категории и квалификационные рамки научных сотрудников, в связи с этим отсутствуют статистические данные о численности молодых ученых в стране, мониторинг эффективности реализации мер государственной поддержки в отношении молодых ученых, что ведет к невозможности планирования кадровой и финансовой политики в отношении государственной поддержки молодых ученых и ограничению числа получателей государственной поддержки, введению необоснованных возрастных рамок в конкурсной поддержке молодых ученых¹.

Кроме того, эффективность межведомственного взаимодействия при реализации мероприятий по поддержке молодых ученых остается крайне низкой ввиду отсутствия механизмов межведомственного взаимодействия органами государственной власти различных уровней, утвержденного порядка работы по оказанию государственной поддержки молодым ученым и единого информационного пространства, которое бы обеспечило взаимодействие органов власти всех уровней при оказании поддержки молодым ученым². Различные мероприятия и меры по поддержке молодых ученых разбросаны по различным государственным программам³, министерствам и ведомствам, научным фондам и организациям.

В целом, невозможно оценить эффективность мер государственной поддержки молодых ученых из-за отсутствия утвержденных показателей оценки эффективности мер государственной поддержки молодых ученых, а также единой системы мониторинга эффективности реализации мер государственной поддержки молодых ученых. Осложняет анализ также отсутствие статистической информации о численности молодых ученых и данных об объемах государственной поддержки молодых ученых.

¹ С.Ю.Орлова. Отчет о результатах экспертно-аналитического мероприятия «Анализ реализации мер государственной поддержки молодых российских ученых в 2016–2017 годах и истекшем периоде 2018 года». Бюллетень Счетной палаты Российской Федерации. 2019. №4 (256). С 163- 215.

² Там же

³ В государственной программе Российской Федерации «Развитие науки и технологий» на 2013–2020 годы; программе фундаментальных научных исследований государственных академий наук на 2013–2020 годы; государственной программе Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации»; государственной программе Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика»; программах РФФИ и РФНФ.

Анализ нормативно-правовой базы Российской Федерации показал, что система мер, направленных на государственную поддержку академической мобильности молодых ученых, до настоящего времени не создана, поддержка носит несистемный или эпизодический характер. Академическая мобильность молодых ученых в основном реализуется в рамках государственных программ, грантовой поддержки¹, но и в целом объемы государственной поддержки мобильности незначительны и особенно для категории молодых ученых, а оценить их объемы невозможно.

¹ Например, в рамках Конкурса на лучшие научные проекты, выполняемые молодыми учеными под руководством кандидатов и докторов наук в научных организациях Российской Федерации («Мобильность») 2019 г. Задача Конкурса – привлечение молодых ученых из России и других стран для участия в научных исследованиях, проводимых в российских научных организациях, создание молодым ученым условий для получения результатов, необходимых для завершения диссертации на соискание ученой степени PhD или кандидата наук.

1. АНАЛИЗ ЗАКОНОДАТЕЛЬНО-НОРМАТИВНОЙ ПОЛИТИКИ В ИНТЕРЕСАХ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ, ИХ АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ В РОССИИ И СТРАНАХ МИРА

Под правовым статусом молодого ученого в настоящем анализе понимается положение молодого ученого в обществе, закрепленное нормами права. Хотя правовой статус молодого ученого связан с юридической категорией правового статуса, его отнесение к сфере права дискуссионно, поскольку субъектом данного правоотношения выступает юридически неопределенное лицо.

Анализ показал, что в зарубежной правовой системе нет однозначного понятия «молодой ученый» и, соответственно, с ним не связаны нормы, которыми необходимо руководствоваться в правоприменении. Больше того, возрастные рамки молодого ученого в большинстве стран законодательно не определены. Исключение, например, Украина, где в соответствии с законом «О научной и научно-технической деятельности» от 26.11.2015 № 848-VIII молодым ученым является «ученый в возрасте до 35 лет, имеющий высшее образование не ниже второго (магистерского) уровня, или ученый в возрасте до 40 лет, имеет научную степень доктора наук или учится в докторантуре»¹.

Возрастные рамки указываются в следующих случаях: в условиях грантового финансирования, приеме в различные ассоциации или участие в конкурсах. Например, членом Международной ассоциации молодых ученых (англ. – The World Association of Young Scientists)² можно стать до 40 лет. Участниками Конкурса Европей-

¹ Подробнее: https://kodeksy.com.ua/ka/o_nauchnoj_i_nauchno-tehnicheskoy_dejatelnosti/statja-1.htm

² Официальный сайт ЮНЕСКО: <http://www.unesco.org/new/en/natural-sciences/science-technology/sti-policy/global-focus/young-scientists/world-association-of-young-scientists-ways/>

ского Союза для молодых учёных (англ. – The EU Contest for Young Scientists), проводимого под эгидой Европейской Комиссией¹, могут стать начинающие исследователи в возрасте от 14 до 20 лет. А обладателем приза The Young Scientist Prize может стать исследователь, обладающий докторской степенью или ее эквивалентом в течение восьми лет после ее получения². Европейский исследовательский совет предоставляет гранты исследователям (англ. – European Research Council Starting Grants), обладающим докторской степенью или ее эквивалентом, и отработавшим от двух до семи лет (без учёта восемнадцати месяцев на воспитание каждого ребёнка)³.

В российском законодательстве в соответствии со статьей 4 Федерального закона от 23.08.1996 N 127-ФЗ (ред. от 26.07.2019) «О науке и государственной научно-технической политике» определено, что научным работником (исследователем) является гражданин, обладающий необходимой квалификацией и профессионально занимающийся научной и (или) научно-технической деятельностью, но понятие «молодой ученый» данным законом не установлено. В то же время в статье 1 Модельного закона о государственной молодежной политике, принятого Межпарламентской Ассамблеей государств-участников СНГ (далее – Модельный закон), определено, что молодой ученый – это работник образовательного или научного учреждения до достижения им возраста: доктор наук – 40 лет, кандидат наук – 35 лет, работник без степени, аспирант – 30 лет⁴. Распоряжение Правительства Российской Федерации №2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики до 2025 года» от 29 ноября 2014 года⁵ предлагает следующий понятийный аппарат:

- «молодой специалист» – гражданин Российской Федерации в возрасте до 30 лет (для участников жилищных программ поддержки

¹ Официальный сайт Европейской Комиссии: https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/funding/funding-opportunities/eucys_en.

² <http://iupap.org/young-scientist-prize/>.

³ Официальный сайт Европейской Комиссии: <https://erc.europa.eu/funding/starting-grants>

⁴ Модельный закон «О государственной молодежной политике», принят на тридцать восьмом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ (Постановление от 23 ноября 2012 года №38-10).

⁵ Распоряжение Правительства Российской Федерации №2403-р «Об утверждении Основ государственной молодежной политики до 2025 года»: <http://government.ru/docs/15965/>

молодых специалистов – до 35 лет), имеющих среднее профессиональное или высшее образование, принятый на работу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией;

- «молодой ученый» – работник образовательной или научной организации, имеющий ученую степень кандидата наук в возрасте до 35 лет или ученую степень доктора наук в возрасте до 40 лет (для участников программ решения жилищных проблем работников – до 45 лет) либо являющийся аспирантом, исследователем или преподавателем образовательной организации высшего образования без ученой степени в возрасте до 30 лет».

Таким образом, можно сделать вывод, что в Основах государственной молодежной политики, как и в Модельном законе, так и в целом в качестве молодых ученых в России рассматриваются аспиранты, докторанты, соискатели ученой степени до 30 лет, кандидаты наук в возрасте до 35 лет и доктора наук до 40 лет (Приложение 9, Таблицы 1-6). В то же время для решения социальных вопросов, в первую очередь, жилищных, возраст молодых ученых может быть повышен до 45 лет.

Анализ показал, что в нормативных правовых актах в Российской Федерации одновременно используются понятия «молодой ученый», «молодой исследователь», «молодой специалист», но возрастные рамки этой категории ученых законодательно не определены и в различных программах финансирования и государственной поддержки присутствуют ограничения по возрасту. Например, в ФЦП «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России на 2014-2020 годы» в соответствии с основными нормативными документами к молодым ученым относятся кандидаты наук в возрасте до 35 лет и доктора наук в возрасте до 40 лет, работающие на постоянной основе в российских научных и образовательных организациях¹. В Положении о премии Президента Российской Федерации в области науки и инноваций для молодых учёных, к ним относят научных работников, научно-педагогических работников вузов, аспирантов и докторантов, специалистов различных отраслей экономики, социальной сферы, оборонной промышленности, в воз-

¹ Постановление Правительства Российской Федерации от 21 мая 2013 года № 424 «Об утверждении федеральной целевой программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2014-2020 годы.

расте до 35 лет¹. На премию Правительства Москвы в сумме 1,5 млн. рублей могут претендовать аспиранты, кандидаты наук, научные работники, специалисты до 35 лет и доктора наук до 40 лет московских организаций². Стипендия МГУ им. М.В. Ломоносова присуждается молодым преподавателям и научным сотрудникам не старше 33 лет³.

В актах зарубежного законодательства различных стран правовая трактовка статуса молодых ученых ведется через определение соответствующих атрибутов молодого ученого, которые структурированы в квалификационных рамках, обеспечивающих «создание открытого и прозрачного внутреннего рынка труда для исследователей; обеспечение сопоставимости структур карьерного роста; преодоление фрагментарности рынка труда для исследователей на национальном уровне и сегрегации между карьерами в академических кругах, промышленности и других секторах; разрушение барьеров в межстрановой и секторальной мобильности; обеспечение возможности перемещения между секторами; создание четкой и прозрачной карьерной перспективы; информирование начинающих исследователей о диапазоне возможностей в разных секторах занятости; обеспечение работодателей инструментом экспликации компетентного потенциала исследователей и их роли в разных компаниях и т.д.»⁴.

Так, в соответствии с концепцией этапов научной карьеры, европейская исследовательская рамка имеет 4 уровня (Приложение 1), где исследователи условно делятся на четыре группы⁵:

¹ Указ Президента Российской Федерации от 30.07.2008 N 1144 (ред. от 27.11.2018) «О премии Президента Российской Федерации в области науки и инноваций для молодых ученых».

² Постановление Правительства Москвы от 10 июля 2013 года N 445-ПП «Об установлении премий Правительства Москвы молодым ученым».

³ Положение о порядке присуждения стипендий Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова для молодых преподавателей и научных сотрудников, аспирантов, студентов, добившихся значительных результатов в научной, педагогической, общественной, спортивной, культурно-творческой деятельности, учебе. Утверждено на заседании Ученого совета МГУ 29 апреля 2002 г. Официальный сайт МГУ: <https://www.msu.ru/nagrody/pol/mol.html>.

⁴ Воробьева О.В., Телешова И.Г. Научно-исследовательский вид деятельности в европейской системе квалификаций: опыт и проблемы. Высшее образование в России. № 5, 201876, с. 78-79.

⁵ Towards a European Framework for Research Careers. URL: https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-05-Forschung/Forschermobilitaet/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_-_21_July_2011_final.pdf

- R1: исследователь на начальном этапе карьеры до получения докторской степени) (англ. – First Stage Researcher);
- R2: признанный исследователь (обладатель докторской степени или ее эквивалента, который еще не полностью независим в своих исследованиях) (англ. – Recognised Researcher);
- R3: состоявшийся и известный ученый (исследователи, достигшие определенного уровня независимости) (англ. – Established Researcher);
- R4: ведущий исследователь, лидирующий в своей исследовательской области или научной отрасли (англ. – Leading Researcher).

Отметим, что на секторальном, национальном и институциональном уровнях разработаны и функционируют и другие рамки исследовательской карьеры¹, например, в Ирландии принята национальная квалификационная рамка². А различные организации и заинтересованные стороны дают собственные определения конкретных групп ученых, от которых в дальнейшем зависит их правовой статус. Так, в Европейской хартии исследователей и «Кодексе поведения при найме исследователей» различие между состоявшимися и молодыми исследователями определяется наличием докторской степени или четырехлетним опытом исследовательской работы.

Европейский совет по докторантам и молодым исследователям ЕВРОДОК³, выделяет отдельную группу младших научных сотрудников (англ. – Junior Researchers), к которым относит молодых людей, получивших докторскую степень и занимающихся исследованиями либо в академических кругах, либо в государственном или частном секторе под научным руководством ведущих исследователей⁴. Статус младшего научного сотрудника прекращается в связи с назначением на постоянную должность полностью независимого

¹ Воробьева О.В., Телешова И.Г. Научно-исследовательский вид деятельности в европейской системе квалификаций: опыт и проблемы. Высшее образование в России. № 5, 201876, с. 78-79.

² The UCD Research Careers Framework: <https://www.ucd.ie/hr/rcf/>

³ Defining ‘Junior Researchers’ and Challenges they Face. European Council for Doctoral Candidates and Junior Researchers. Brussels. 2017.

⁴ Европейский совет по докторантам и молодым исследователям Eurodoc является Международной федерацией 35 национальных ассоциаций докторантов и ранних профессиональных исследователей (преддокторские или постдокторские исследователи, нанятые на временной основе) Европейского союза и Совета Европы. Является некоммерческой организацией, которая занимается вопросами мобильности,

исследователя или полным и окончательным отказом от исследований. Что касается временных интервалов между этапами научной карьеры, то по мнению ЕВРОДОК, должны существовать прозрачные и достижимые карьерные траектории для младших исследователей с разумными временными интервалами. При этом эксперты ЕВРОДОК не конкретизируют сроки нахождения в статусе младшего научного сотрудника после получения докторской степени, более того, считают это невозможным и нежелательным с учетом разнообразия карьерных траекторий и рынков труда исследователей в различных странах Европы. Они считают, что любое ограничение в определенных временных рамках не учитывает перерывы или «растянутые» карьерные пути (например, из-за семейных обязанностей, других частных обязательств или отсутствия возможностей трудоустройства), а также не учитывает нелинейные карьерные стадии (например, для получения опыта работы в частном секторе)¹.

Необходимо особо остановиться на термине постдока, который чаще всего используют за рубежом и которого нет в российской практике, при заключении срочных трудовых контрактов в основном в университетах и редко в научно-исследовательских институтах в государственном и частном секторе. А также в различных программах поддержки международных и национальных финансирующих организаций, направленных на поддержку начинающих исследователей, участию их международной и секторальной мобильности и создание исследовательских групп/лабораторий.

Важно отметить, что постдокторантура стала во многих странах и областях обязательным этапом научной карьеры после получения докторской степени для тех, кто в дальнейшем планирует работать в академических или научно-исследовательских организациях. Как правило, постдоки проводят свои исследования под наблюдением и наставничеством опытного исследователя, приобретая при этом научную независимость. Таким образом, постдокторская фаза – это период времени, когда начинающий исследователь становится независимым, развивая свои научные компетенции и профессиональные навыки.

условиями труда, трудоустройства исследователей на ранних этапах научной карьеры в Европе.

¹ Defining 'Junior Researchers' and Challenges they Face. European Council for Doctoral Candidates and Junior Researchers. Brussels. 2017.

Для многих исследователей период времени после получения докторской степени является поворотным моментом, когда они выбирают академическую или научную карьеру и добиваются успеха в достижении этой цели или нет. Большинство начинающих исследователей в начале своей карьеры, не имея постоянного контакта, должны конкурировать с другими молодыми исследователями, как начинающими, так и признанными.

Фаза постдока обычно является временной до получения постоянной должности и может различаться уровнем заработной платы и продолжительностью нахождения в позиции постдока. Срок пребывания в должности – это срочный трудовой контракт, оглашаемый с перспективой постоянной должности (пребывания в должности) на более высоком уровне, при условии положительной оценки кандидата по окончании срока действия контракта. Хотя временное назначение является распространенным явлением, в некоторых странах постдок может занимать постоянную должность.

К постдокам в европейских странах относят исследователей в первые годы после получения ими докторской степени на карьерных уровнях R2 и R3 и до принятия на постоянную должность.

В США к постдокам относят лиц, имеющих докторскую степень, временно занимающихся исследованиями и/или научной подготовкой под руководством наставника с целью приобретения профессиональных навыков, необходимых для продолжения карьеры по его выбору¹.

Проведенный анализ показал, что в зарубежных странах решение вопросов социальных гарантий молодого ученого (в т.ч. решение жилищных проблем), прав на интеллектуальную собственность, на результат научной деятельности, условия труда в своих основных чертах не обладают спецификой в сравнении с остальными категориями ученых.

Так, в соответствии с Европейской хартией исследователей (Приложение 2) и Кодексом правила приема на работу исследователей (Приложение 3) от 11.03. 2005 г., *в отношении условий труда сказано: «работодатели и/или субсидирующие организации должны обеспечить исследователям, включая и инвалидов, достаточно гибкие условия для успешной работы, учитывая ее специфику, в*

¹ Воробьева О.В., Телешова И.Г. Научно-исследовательский вид деятельности в европейской системе квалификаций: опыт и проблемы. Высшее образование в России. № 5, 201876, с. 78-79.

соответствии с нормами национального законодательства и с национальными или отраслевыми соглашениями между работодателями и профсоюзами об условиях труда. Они должны стремиться обеспечить условия работы, которые позволяют исследователям, женщинам и мужчинам, сочетать семью и работу, воспитание детей и карьеру. Особое внимание нужно обратить, в частности, на организацию гибкого графика, работы на условиях не полной занятости, рабочих командировок и творческих отпусков (*sabbatical*), а также на соответствующее финансовое и административное обеспечение этих условий»¹.

В отношении *финансирования и зарплаты отмечается, что* «работодатели и/или субсидирующие организации должны обеспечить исследователям справедливые и привлекательные условия финансирования и/или зарплат, а также адекватное и равноправное социальное обеспечение (включая выплаты по болезни и родительские пособия, пенсионные права и пособия по безработице), как это предусмотрено законодательством и национальными или отраслевыми соглашениями между работодателями и профсоюзами. Эти условия должны относиться к исследователям на всех стадиях карьеры, включая молодых исследователей, соразмерно с их правовым статусом, эффективностью и уровнем квалификации и/или должностными обязанностями»².

Европейская комиссия рекомендует государствам ЕС (Приложение 4), в частности: «Гарантировать исследователям социальное обеспечение, адекватное их правовому статусу. В этом контексте особое внимание нужно уделить мобильности пенсионного обеспечения, идет ли речь о статусной пенсии или дополнительных пенсионных выплатах, для исследователей, перемещающихся между государственным и частным секторами в одной стране, и или из страны в страну в пределах ЕС. Нужны гарантии того, что исследователи, у которых в течение жизни происходят изменения мест работы или перерывы в карьере, не утратят без оснований прав на социальное обеспечение»³.

¹ Европейская хартия исследователей и Кодекс правил приема на работу исследователей от 11.03. 2005 г <http://rosmu.ru/activity/events/413.html>

² Там же.

³ Рекомендации Европейской Комиссии по Европейской Хартии исследователей и Кодексу поведения при приеме на работу исследователей <http://base.garant.ru/70471236/>

В Российской Федерации, несмотря на то, что порядок работы по оказанию государственной поддержки молодым ученым до настоящего времени законодательно не урегулирован, меры поддержки молодых исследователей, введенные в разные периоды законодательными актами и государственными программами¹, условно делятся на:

- меры поощрения молодого ученого как лучшего из лучших в своей (научной) среде (стипендии и премии Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации, региональные премии и стипендии);
- меры поддержки как исследователя (грантовое финансирование научных проектов);
- меры поддержки при планировании карьеры (возможность замещения руководящих должностей на конкурсной основе);
- меры социальной поддержки (жилищные сертификаты, льготная ипотека, различные выплаты социальной направленности)².

Обеспечение жильем является одной из самых востребованных мер поддержки, но она реализуется только для работников структур, подведомственных Федеральному агентству научных организаций. А молодые ученые, работающие в 3029 высших учебных заведениях и иных научных учреждениях, не могут претендовать на этот вид социальной поддержки, только в рамках другой категории, например, «молодая семья».

За рубежом, к числу основных проблем, с которыми сталкиваются начинающие исследователи, относят трудоустройство на постоянной основе и профессиональную независимость, самостоятельность в исследованиях, финансирование исследовательской деятельности и академическую мобильность³. Все перечисленные

¹ Государственная программа Российской Федерации «Развитие науки и технологий» на 2013–2020 годы; программа фундаментальных научных исследований государственных академий наук на 2013–2020 годы; Государственная программа Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации»; Государственная программа Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика»; программы РФФИ и РНФ

² С.Ю.Орлова. Отчет о результатах экспертно-аналитического мероприятия «Анализ реализации мер государственной поддержки молодых российских ученых в 2016–2017 годах и истекшем периоде 2018 года». Бюллетень Счетной палаты Российской Федерации. 2019. №4 (256). С 163–215.

³ Chapter 7 gives an overview of the relevant literature on the phenomenon. See also Kendall Powell, “The future of postdocs”, *Nature*, 2015, pp. 144–147.

проблемы, по мнению экспертов, безусловно оказывают влияние на привлекательность научной карьеры и рост численности научных кадров, но пути их решения в странах разные и в целом информации по этим вопросам все еще недостаточно.

Необходимо отметить, что в Российской Федерации Указом Президента Российской Федерации от 7.05. 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» Правительству Российской Федерации при разработке национального проекта в сфере науки поручено обеспечить к 2024 году привлекательность работы в России для российских и зарубежных ведущих ученых и молодых перспективных исследователей (пункт 10). Кроме того, в посланиях Президента Российской Федерации неоднократно отмечалось, принципиальная важность поддержки молодых ученых, и необходимости комплекса мер, направленных на привлечение в науку молодежи¹. Вместе с тем, до настоящего времени на федеральном уровне отсутствует единый нормативный документ, направленный на решение всех стратегических задач государства по поддержке молодых ученых, отсутствуют критерии эффективности социальной поддержки и система мониторинга².

Рассмотрим подробнее подходы к решению вышеперечисленных проблем в ведущих европейских странах и Российской Федерации.

Стабильная занятость для молодых ученых

На этапе ранней исследовательской карьеры срочные контракты часто являются нормой, и они могут быть, в определенных пределах, приемлемыми. Однако в какой – то момент исследователь, как и все остальные работники, стремится к более стабильной занятости с адекватным социальным обеспечением. Начинающие исследователи часто остаются неуверенными в своем будущем в академических кругах, окончательное решение часто приходит довольно поздно, когда труднее изменить карьеру.

¹ Указ Президента Российской Федерации от 27 апреля 1992 года № 426 «О неотложных мерах по сохранению научно-технического потенциала Российской Федерации».

² С.Ю.Орлова. Отчет о результатах экспертно-аналитического мероприятия «Анализ реализации мер государственной поддержки молодых российских ученых в 2016–2017 годах и истекшем периоде 2018 года». Бюллетень Счетной палаты Российской Федерации. 2019. №4 (256). С 163- 215.

Приходится констатировать, что количество доступных постоянных должностей в академическом секторе не увеличилось, а в некоторых случаях фактически сократилось¹.

По данным ИСИЭЗ НИУ «Высшая школа экономики»², Россия остается одним из мировых лидеров по абсолютным масштабам занятости в науке. В 2016 году численность исследователей (в эквиваленте полной занятости) составила 428,9 тыс. человек. По этому показателю Россия уступает только Китаю (1692,2 тыс. человек), США (1380 тыс. человек) и Японии (665,6 тыс. человек). Однако по численности исследователей (в эквиваленте полной занятости) в расчете на 10000 занятых в экономике, Россия находится на 34 месте с показателем 60 человек. Япония с показателем 100 исследователей на 10000 занятых в экономике занимает 14 место, США с показателем 91 исследователь – 18 место, Китай с показателем 22 исследователя – 48 место. Из числа 20 ведущих стран мира по затратам на науку наивысшее место по показателю численности исследователей в расчете на 10000 занятых в экономике занимает Швеция с показателем 144 исследователя.

Общее число исследователей в возрасте до 39 лет на 1 января 2018 года составляло 157805 человек, что составляет 43,9 % от общего числа российских ученых. По сравнению с 2013 годом данный показатель увеличился на 6,0 %, по сравнению с 1 января 2017 года – снизился на 1,5 процента. Данные приведены в табл.1 Численность исследователей по возрастным категориям.

Работодателями начинающих исследователей могут быть как университеты, так и научно-исследовательские организации. В ряде стран трудоустройство постдоков закреплено законодательно. Например, в Италии закон 240/2010 ввел для университетов двухступенчатую срочную должность, зарезервированную для выпускников докторантуры, которую можно считать своеобразным примером срока пребывания в должности. Первый этап длится три года, но может быть продлен до пяти лет. В случае успешности работы, кандидат может перейти на второй трехлетний срочный этап. В этот период кандидат может получить статус «Abilitazione Scientifica

¹ Education Indicators, issue 25, October 2014, <http://dx.doi.org/10.1787/5jxv8xsvp1g2-en>.

² <https://issek.hse.ru/press/221888720.html>

Nazionale»¹, который дает ему право штатным сотрудником, получив квалификацию доцента (R3).

Табл.1 Численность исследователей по возрастным категориям (человек)²

Численность исследователей	На 1 января 2014 г.			На 1 января 2016 г.			На 1 января 2017 г.			На 1 января 2018 г.		
	всего	из них		всего	из них		всего	из них		всего	из них	
		доктора наук	кандидаты наук		доктора наук	кандидаты наук		доктора наук	кандидаты наук		доктора наук	кандидаты наук
Всего	369015	27485	80763	379411	28046	83487	370379	27430	80958	359793	26076	77251
в том числе в возрасте (полных лет):												
до 29	73869	28	4578	76813	11	4408	71492	13	3864	66376	32	13153
30-39	74961	723	18920	85972	730	21207	88782	629	21204	91429	566	20772
Итого	148830	751	23498	162785	741	25615	160274	642	25068	157805	598	23925
В % к общей численности исследователей	40,3	2,7	29,1	42,9	2,6	30,7	43,3	2,3	31,0	43,9	2,3	31,0

В Германии Немецкая конференция ректоров приняла рекомендации для университетов «Руководство по продвижению карьеры начинающих исследователей и развитию академической карьеры в дополнение к профессорскому званию» (англ. – Guidelines for the Advancement of Early Career Researchers and for the Development of Academic Career Paths in Addition to that of a Professorship)³, где, в частности, в преамбуле отмечается, что для выполнения своего сложного комплекса задач в области преподавания, научных исследований, содействия ранней карьере исследователей, дальнейшего образования и услуг университетам требуются сотрудники с различным уровнем квалификации, которые нанимаются в различные формы занятости. Для научных отделов важно, чтобы инновации, гибкость и качество – в том числе и самого университета – были

¹ <http://abilitazione.miur.it/public/index.php?lang=eng>

² С.Ю.Орлова. Отчет о результатах экспертно-аналитического мероприятия «Анализ реализации мер государственной поддержки молодых российских ученых в 2016–2017 годах и истекшем периоде 2018 года». Бюллетень Счетной палаты Российской Федерации. 2019. №4 (256) – С.190-191

³ Core Theses for the “Guidelines for the Advancement of Early Career Researchers and for the Development of Academic Career Paths in Addition to that of a Professorship”. Recommendation of the 18th General Meeting of the HRK, 12 May 2015. <https://www.hrk.de/resolutions-publications/resolutions/beschluss/detail/core-theses-for-the-guidelines-for-the-advancement-of-early-career-researchers-and-for-the-development/>

обеспечены. Университеты несут ответственность перед исследователями на ранних этапах карьеры, что требует структурированных квалификационных траекторий, которые проходят через определенные этапы. Это означает, что срочные трудовые контракты необходимы для постоянного продвижения исследователей в начале карьеры и привлечения большего числа новичков в институты. Срочные должности также доступны для конкретных проектов. В отличие от этого, постоянная занятость должна быть отдана соответствующим, долгосрочным ролям.

Некоторые университеты предлагают профессорские должности исследователям, которые успешно выиграли престижный грант, например, грант Европейского исследовательского совета. Таким образом, в европейских странах присутствуют различия в национальных карьерных рамках и академических системах. В академической системе, где исследователи получают постоянную должность на ранней стадии, вопрос о сроке пребывания в должности не возникает. В других системах, где существует нехватка квалифицированных исследователей и исследователи пользуются высоким спросом, они могут выбирать между несколькими привлекательными вариантами, и для них предложение постоянной должности менее заманчиво.

В ряде стран существует растущая озабоченность тем, что начинающие исследователи рискуют стать источником дешевой рабочей силы без стабильных трудовых контрактов и, что еще хуже, без надежных карьерных перспектив. В дополнение к негативному влиянию на качество и количество научной продуктивности исследователя и на его карьерные перспективы¹ это также может быть источником неэффективности для системы исследований в целом. Кроме того, чтобы добиться профессионального признания и продвижения, исследователи вынуждены публиковаться в лучших международных рецензируемых журналах. Таким образом, они одновременно сталкиваются с различными требованиями, которые редко совместимы.

Финансирование, оплата труда молодых ученых

Очевидно, что финансирование играет важную роль в развитии научной карьеры любого ученого, но на начальном этапе оно фак-

¹ Career Tracking of Doctoral Holders, ESF, Pilot Project Report, May 2015, p. 26. <http://www.esf.org/career-tracking-pilot>.

тически увеличивает возможность получения обладателем гранта постоянной должности, служит повышению компетентности и развитию потенциала в научной области или тематической области, что крайне важно начинающим исследователям. В тоже время роль финансирующих организаций в развитии карьеры исследователей различны и варьируются в зависимости от страны.

Финансирующие организации обычно предоставляют средства для широкого круга расходов, причем статьи расходов на исследовательский персонал и, для других сотрудников, часто сочетаются с одной или несколькими статьями расходов, такими как расходы на проезд и проживание, инфраструктуру и оборудование. Иногда также финансируются мероприятия (конференции, тренинги курсы и др. мероприятия).

При этом финансирующие организации, хотя и предоставляют средства для оплаты труда исследователей, они не нанимают их на работу, это является прерогативой академических институтов в широком смысле. Договорные трудовые отношения между исследователем и конкретной организацией, получившей финансирование, во многом зависят от типа академического института.

Однако в интересах молодых ученых, не имеющих самостоятельности в исследованиях и не имеющих стабильной занятости, отдельными финансирующими организациями часто устанавливается определенный порядок оплаты труда молодых ученых и участия в академической мобильности через стипендиальную поддержку или фиксированную оплату труда в рамках заработной платы. Разница между ними значительная, но сопоставить плюсы и минусы схем финансирования начинающих исследователей невозможно напрямую в силу их специфики.

Так, заработная плата по трудовым договорам включает отчисления на социальное обеспечение, налоги и т. д.¹ и гарантирует социальное обеспечение, правовую защиту и представительство в руководящих органах организации.

Стипендии обычно не облагаются налогами, но часто не включают социальное обеспечение. Преимущества стипендиальной поддержки связаны с высокой степенью независимости в выборе принимающего учреждения, свободой от административных огра-

¹ <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/services/researchPolicies> for the MORE2 Country profiles on researchers' remuneration, and the MORE2 Remuneration – Cross-Country Report (W4), April 2013.

ничений и освобождение от других (не связанных с исследованиями) обязательств, которые потенциально может налагать на начинающего исследователя трудовой договор. Часто в стипендиальную поддержку входит оплата различных типов академической мобильности.

В России специальный фонд для выплаты персональных стипендий молодым ученым был создан в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 27 апреля 1992 года № 426 «О неотложных мерах по сохранению научно-технического потенциала Российской Федерации». В соответствии с Указом Президента РФ «Об учреждении стипендии Президента Российской Федерации для молодых ученых и аспирантов, осуществляющих перспективные научные исследования и разработки по приоритетным направлениям модернизации российской экономики» № 181 от 13.02.2012 г. (в ред. от 24.10.2018)¹ ежемесячно выплачивается стипендия в размере 23 тыс. рублей одной тысяче молодых учёных и аспирантов в возрасте до 35 лет, осуществляющим перспективные научные исследования и разработки по приоритетным направлениям модернизации российской экономики. Назначение стипендии осуществляется по результатам конкурсного отбора получателей стипендии на срок выполнения программы и календарного плана научных исследований и разработок, но не свыше 3 лет, и до достижения молодым ученым возраста 35 лет.

Поддержка молодым исследователям оказывается в рамках государственных программ, грантов и фондов через заработную плату. Например, в рамках Федеральной целевой программы «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014–2020 годы» ежегодно выделяются субсидии порядка 15,5 млрд. рублей. В соответствии с Указом Президента Российской Федерации «О мерах по усилению государственной поддержки молодых российских учёных – кандидатов и докторов наук»², каждый год кандидатам наук вы-

¹ Указ Президента РФ «Об учреждении стипендии Президента Российской Федерации для молодых ученых и аспирантов, осуществляющих перспективные научные исследования и разработки по приоритетным направлениям модернизации российской экономики» № 181 от 13.02.2012 г. <http://kremlin.ru/acts/bank/34802>

² Указ Президента Российской Федерации от 9 февраля 2009 г. N 146 «О мерах по усилению государственной поддержки молодых российских ученых – кандидатов и докторов наук» от 13 февраля 2009 года. <https://rg.ru/2009/02/13/ukaz-dok.html>

деляется 400 грантов по 600 тыс. рублей, докторам наук – 60 грантов по одному млн. рублей. Молодые ученые получают от государства финансирование исследований, проводимых ведущими научными школами. Число соответствующих грантов – 400 в год по 500 тыс. рублей. Сроком на три года и до 90 млн. рублей выделяются гранты Правительства Российской Федерации с возможным продлением научных исследований.

В целом, в России поддержка ученых осуществляется из следующих источников: федеральный бюджет Российской Федерации; бюджет субъектов Российской Федерации; фонды поддержки научной, научно-технической и инновационной деятельности; иные организации, осуществляющие научно-исследовательскую, инновационную и производственную деятельность¹. К основным механизмам финансирования относят средства государственных заданий, гранты, стипендии и субсидии, предоставляемые в денежной форме на проведение научно-исследовательской и инновационной деятельности² (Приложение 9, Таблица 9-12).

По данным Росстата³, средняя заработная плата научных сотрудников в организациях государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации за январь-сентябрь 2019 года составила 94 724,5 рублей, однако данных о средней заработной плате молодых ученых, нет поскольку сбор такой статистической информации не предусмотрен (Приложение 8, Таблица 13). Очевидно, что заработная плата молодых ученых неоднородна как по регионам, так и по организациям, где они работают, что будет безусловно сказываться на значительных различиях как в региональном разрезе, так и по организациям (Приложение 9, Таблица 7, 8).

С учетом того, что схемы финансирования часто не предусматривают фиксированных сумм заработной платы и отдают на откуп академическому институту решение по выплатам с учетом существующей институциональной политики, начинающие исследователи могут оказаться в невыгодном положении в виду недостатка опы-

¹ Рекомендации для молодых ученых, инженеров и технологических предпринимателей по построению успешной карьеры в области науки, технологий и инноваций», утвержденные Минобрнауки России 21.04.2018 N ГТ-861/14.

² Там же.

³ Официальный сайт Росстата: <https://www.gks.ru/storage/mediabank/itog-monitor03-19.html>

та участия в грантах, с одной стороны, а с другой, ввиду отсутствия прозрачности в начислении заработной платы в организации. Несмотря на эти преимущества, начинающими исследователями отдается предпочтение трудоустройству на постоянные позиции с фиксированной заработной платой, а не стипендиальной поддержке.

В целом, начинающие исследователи на ранних этапах научной карьеры конкурируют за менее привлекательные и/или постоянные позиции, что означает, что давление на финансирующие организации значительно возросло. Системы финансирования основаны на конкуренции с целью поддержки «лучших», однако, если конкуренция слишком велика, на результат обычно влияют ненаучные или вненаучные факторы.

В 2017 г. рабочая группа Science Europe провела исследование политики финансирования и поддержки постдоков в европейских странах¹. Основная цель исследования состояла в том, чтобы выявить потребности и проблемы, с которыми сталкиваются постдоки, выявить общие проблемы и узкие места, сопоставить разнообразные финансовые схемы поддержки научной карьеры на начальном этапе в странах Европы, а также выявить и распространить лучшие практики, дать рекомендации финансирующим организациям и органам управления. В частности, рабочая группа Science Europe, рекомендовала финансирующим организациям, принимая решение о финансировании постдоков в течение ограниченного периода времени, учитывать наличие возможных постоянных должностей в организации-грантодержателе. Тенденция к трудоустройству вместо стипендий приветствуется и должна быть продолжена. Там, где этого еще нет, финансирование должно обеспечивать социальное обеспечение, включая отпуск по беременности и родам и отпуск по уходу за ребенком. Меры, облегчающие совмещение работы и личной жизни, такие как поддержка семей, отпуск по уходу за ребенком и гибкий график работы. Улучшение условий труда для всех, с особым упором на основные узкие места, от которых женщины, как представляется, страдают больше, чем мужчины, – проблемы совмещения работы и личной жизни, отсутствие безопасности из-за краткосрочных контрактов и (вынужденная) мобильность. В национальным органам власти, спонсорам и научно-исследовательским организациям: внимательно следить за развитием событий в науч-

¹ Postdoctoral Funding Schemes in Europe. Science Europe Working Group on Research Careers. 2016.

но-исследовательском секторе, а также сотрудничать в целях более систематического и всеобъемлющего подхода к развитию карьеры начинающих исследователей. Для этого заинтересованные стороны должны прийти к общему пониманию того, какие выгоды может принести фаза постдокторантуры, и каковы законные потребности постдока для последующей успешной карьеры. Схемы финансирования являются частью более широкой картины, их роль зависит от общего финансирования исследований и структуры карьеры в каждой стране. Различные схемы различаются по уровню и продолжительности поддержки. Несмотря на изменчивость, существуют тенденции: большинство схем предлагают трудовые договоры и срок финансирования не менее двух лет. Для обеспечения мобильности преобладает краткосрочное финансирование. Развитие карьеры начинающих исследователей рассматривается как ответственность, которая лежит в первую очередь на академических институтах. Несмотря на это, лишь немногие из финансирующих организаций обязывают принимающие учреждения предоставлять услуги по поддержке научной карьеры на начальных этапах.

Что касается финансирования, рабочей группой Science Europe были сделаны следующие выводы. Финансирующие организации должны стараться избегать правил, которые неоправданно ограничивают грантополучателей в том, как они проводят свои исследования. Продолжительность финансирования должна соответствовать его цели. Финансирующие организации могут вносить свой вклад в развитие карьеры начинающих исследователей в основном двумя способами: давая рекомендации по вопросам политики и определяя критерии финансирования. Спонсоры могут также играть определенную роль в оказании административной и карьерной поддержки в течение всего периода финансирования.

Мобильность молодых ученых

Мобильность часто необходима и полезна для карьеры начинающего исследователя, но не является самоцелью¹, а средством для свободного обмена идеями и знаниями между национальными и

¹ Developing Research Careers in and beyond Europe: Enabling – Observing – Guiding and Going Global. European Alliance on Research Career Development' (EARCD), European Science Foundation, 2012, p. 18. http://www.esf.org/fileadmin/Public_documents/Publications/mof_research_careers.pdf.

секторальными границами с конечной целью повышения качества научных исследований.

Исследователи на начальном этапе своей карьеры могут извлечь значительную пользу из опыта работы в различных средах для расширения своих перспектив, международных связей и получения новых возможностей для межсекторального и/или междисциплинарного сотрудничества. Мобильность рассматривается в качестве основной предпосылки для создания успешной и конкурентоспособной карьеры (Приложение 5, 6).

В то время как большинство молодых исследователей считают, что длительные периоды, проведенные за границей, весьма полезны, международная мобильность может оказаться сложной задачей из-за различий между академическими системами, возможной потери связей в стране происхождения, неоднородности и несовместимости систем социального и пенсионного обеспечения, а также наличия семьи. И хотя опыт, накопленный в результате географической и межотраслевой мобильности, часто играет позитивную роль в развитии карьеры исследователя, существуют также целый ряд препятствий на этапе возвращения исследователей, которые могут решаться в рамках схем финансирования, например, через включение этапа возвращения в направившую организацию. Например, в Австрии, Финляндии, Германии, Ирландии, Швейцарии программы, направленные на поддержку мобильности, финансируют этап возвращения исследователей, побывавших за рубежом. К таким программам относятся программа Марии Склодовской-Кюри¹, программа международных грантов на развитие карьеры Шведского исследовательского совета, программе Р. Р. I. М. Е. в Германии и программа мобильности FRICON в Норвегии.

Некоторые программы предусматривают возможность для исследователей выезжать за границу, сохраняя при этом свое место работы. Другие программы направлены на поощрение исследователей к переезду (или возвращению) в страну происхождения, и грант целенаправленно выделяется на возвращение исследователей. Такие программы можно найти, например, во Франции, Германии и Италии. В целом, включение в программы финансовой поддержки мобильности этапа возвращения или сохранения места работы в стране происхождения в период мобильности, крайне положительно.

¹ http://ec.europa.eu/research/mariecurieactions/index_en.htm.

Отдельные исследовательские организации предлагают специальные постдокторские программы для реализации межотраслевой мобильности молодых ученых. В этом контексте особо следует отметить проект «Докторская карьера» (“DOC-CAREERS” I project – “Collaborative Doctoral Education: University-Industry Partnerships for Enhancing Knowledge Exchange”)¹, в рамках которого стимулировалось создание совместных докторских программ, реализуемых в партнерстве университетами и бизнесом (предприятиями промышленности) для повышения интенсивности их обмена результатами исследований². Участники проекта рассматривали проводимые ими совместно докторские программы в качестве важных каналов поддержки как инновационной деятельности, так и усилий по трудоустройству за пределами академического сектора кадров высокой квалификации. В рамках указанного проекта научные исследования велись на базе промышленных предприятий, что позволило молодым ученым проводить исследования и разработки в тесном сотрудничестве с теми, кто непосредственно занимается внедрением инноваций. Второй важной составляющей проекта являлась подготовка молодых ученых для работы в исследовательских структурах промышленных предприятий, обеспечение для них практики работы в научных подразделениях крупных компаний и в создании карьерных перспектив для тех, кто уже получил ученую степень. При подготовке данного проекта, прежде всего, учитывались две основные проблемы: во-первых, все меньше молодых ученых остается в академической среде, а во-вторых, университетские выпускники даже высшей квалификации не подготовлены к той деятельности, которая нужна работодателям в реальном секторе экономики. В рамках проекта “DOC-CAREERS I” молодые (и только молодые) ученые получили возможность заниматься научной работой в рамках самых разных компаний (осуществляя исследования в интересующих эти компании сферах, как правило, при их департаментах развития и инноваций), на основе этого материала чаще всего и готовилась диссертация. После этого молодые доктора наук получали перспективу

¹ Совместное образование докторантов: Партнерство университетов и бизнеса (предприятий) для усиления обмена знаниями». См. <http://www.eua.be/eua-work-and-policy-area/research-and-innovation/doctoraleducation/doc-careers/>

² Collaborative Doctoral Education. University-Industry Partnerships for Enhancing Knowledge Exchange. DocCareers Project. Ed. by Lidia Borrell-Damian. European University Association, Brussels, Belgium, 2009.

развития карьеры в бизнесе, но без ухода от научной деятельности. Этот проект осуществлялся в 2006-2009 гг. и в контексте рабочей программы нового Совета по подготовке докторов (Ph.D)

Поскольку в Европе более пятидесяти процентов получивших докторскую степень делают карьеру за пределами академического сектора, например, в таких странах, как Германия, Швейцария и Великобритания, обладатели докторской степени востребованы на рынке труда и уровень безработицы среди них низкий¹. Это является явным признаком того, что навыки и квалификация обладателей докторской степени необходимы и ценятся промышленностью и другими секторами за пределами академических кругов.

Ценность распространения и продвижения этих практик, т.е. диссертационных исследований, написанных на основе реального внедрения инноваций в компаниях реального сектора, связана, прежде всего, с появлением межсекторальной мобильности, развитием у готовящих докторскую диссертацию навыков, которые позволяют им быть востребованными в бизнесе (промышленности), улучшением перспектив занятости и увеличением инновационных возможностей самих университетов.

Приходится констатировать, что одним из аспектов, которому до сих пор уделялось мало внимания со стороны российских образовательных и исследовательских организаций, является подготовка молодых ученых к карьере вне академических кругов, хотя это напрямую не входит в их сферу деятельности, но выявление на раннем этапе исследователей, которые наиболее подходят для академической карьеры, чтобы другие могли сосредоточиться на различных возможностях, крайне важно.

В целом, в Российской Федерации межсекторальная академическая мобильность отсутствует, как и совместные докторские программы, а исходящая академическая мобильность молодых ученых развивается в рамках ограниченного количества государственных программ, например, государственной программы «Развитие науки и технологий» на 2013-2020 годы², Положения о стипендиях Прези-

¹ Laudeline AURIOL, Max MISU and Rebecca FREEMAN (OECD), Careers of Doctorate Holders: Analysis of Labour Market and Mobility Indicators, STI Working Papers 2013/4. http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/careers-of-doctorate-holders_5k43nxgs289w-en

² Действие распространено на российских ученых и специалистов, направляемых в Японию для участия в совместных российско-японских научных программах в

дента Российской Федерации, утвержденным Распоряжением Президента Российской Федерации от 6.09. 1993 г. № 613-рп, программ развития ведущих университетов.

Развитие академической независимости молодых ученых

Повышение квалификации научных работников является вопросом повестки дня многих университетов, финансирующих организаций и правительств, что подтверждается программными документами Европейского Союза, в частности в заявлении Европейской комиссии «Инвестирование в навыки для достижения лучших социально-экономических результатов»¹ и заявлении «Укрепление Европейского партнерства в области исследований для достижения совершенства и роста»².

Очевидно, что независимость и самостоятельность начинающего исследователя должны возрастать с течением времени после получения докторской степени и с ростом квалификации. И работодатель, и исследователь несут общую ответственность за развитие независимости исследователя.

Карьерные пути от докторской степени до профессорской или другой постоянной должности в академических кругах сильно различаются по всей Европе. Лига европейских исследовательских

области исследования фундаментальных свойств материи, осуществляемых Национальной лабораторией физики высоких энергий в соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 18.03.2003 г. N 346-р; также действие распространено на российских ученых и специалистов, направляемых в Германию для участия в совместных российско-германских научных программах в области исследования фундаментальных свойств материи, осуществляемых научным центром «Немецкий электронный синхротрон» в соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 18.03.2003 г. N 347-р.; Действие распространено на российских ученых и специалистов, направляемых в США для участия в совместных российско-американских научных программах в области исследования фундаментальных свойств материи, осуществляемых научными центрами в соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 08.04.2003 г. N 444-р Действие распространено на российских ученых и специалистов, направляемых в Италию для участия в совместных российско-итальянских научных программах в области исследования фундаментальных свойств материи, осуществляемых Национальной лабораторией Гран Сассо в соответствии с Распоряжением Правительства Российской Федерации от 08.04.2003 г. N 445-р.

¹ COM(2012) 669 final of 20 Nov 2012. <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52012DC0669&from=EN>.

² 4 COM(2012) 392 final of 17 July 2012. http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/era-communication_en.pdf.

университетов ((англ. – League of European Research Universities (LERU))¹ определила три основные модели, которые существуют в европейских странах: «модель стажировки на рабочем месте» (англ. – probation on-the-job model), распространенная в Соединенном Королевстве, с постоянной занятостью на ранней стадии карьеры; «модель абилитации» (англ. – habilitation model) в странах центральной Европы, с постоянной занятостью на более поздней стадии карьеры; и «модель централизованной государственной апробации» (англ. – centralised state approbation model) во Франции².

Большинство финансирующих организаций предусматривают дополнительные меры по развитию карьеры, такие как планирование карьеры, предоставление субсидий на мобильность для проведения исследований или обучение. Некоторые из финансирующих организаций делают обязательным требование к академическим институтам предлагать услуги по поддержке карьеры, например, Фонд Health Research Board of Ireland в Ирландии и National Research Fund of Luxembourg – в Люксембурге.

В целом, понимая, что университеты и другие научно-исследовательские институты как работодатели несут основную ответственность за развитие карьеры начинающих исследователей, финансирующие организации могут поддерживать грантодержачие организации и обеспечивать исследователей на ранних стадиях надлежащей поддержкой. Это могут быть индивидуальный контроль, наставничество, коучинг, консультирование по учебным программам, обучение навыкам управления / лидерства, индивидуальный план обучения (индивидуальный), определяемый получателем гранта и принимающим ученым / наставником, индивидуальный план карьеры, сетевая деятельность (семинары, семинары, конференции, когорты грантополучателей, национальные и / или международные исследовательские сети), карьерные мероприятия, такие как ярмарки, симпозиумы, летние школы, членство в ассоциациях. Кроме того, финансирующие организации могут потребовать обязательное предоставление академического наставника для каждого финансируемого ими начинающего исследователя или обязательный план

¹ Официальный сайт Лиги европейских исследовательских университетов: <https://www.leru.org/>

² Harvesting talent: strengthening research careers in Europe, LERU, 2010 http://www.leru.org/files/publications/LERU_paper_Harvesting_talent.pdf.

развития карьеры начинающего исследователя, который подписывается академическим наставником и исследователем.

Например, в Ирландском исследовательском совете существуют программы постдокторского стипендиального и предпринимательского партнерства, в рамках которых обладатель гранта и академический наставник обязаны разработать план обучения и развития карьеры на период действия гранта и на последующие периоды. Получатели грантов обязаны отчитываться о ходе своего развития каждые шесть месяцев в рамках своих общих отчетов о ходе работы. Кроме того, Ирландский исследовательский совет проводит ежегодный симпозиум, посвященный возможностям финансирования и развития карьеры исследователей на всех этапах их карьеры.

В программе мобильности FRICON Исследовательского совета Норвегии постдок несет ответственность за личный план развития карьеры¹. При этом в Норвегии, законодательно установлено, что каждый постдок в университете должен иметь руководителя, в то время университет, как работодатель, несет ответственность за последующую деятельность постдока.

В 2018 году Минобрнауки России были утверждены Рекомендации для молодых ученых, инженеров и технологических предпринимателей по построению успешной карьеры в области науки, технологий и инноваций (далее – Рекомендации), которые содержат информацию о:

- существующих инструментах государственной поддержки и возможных траекториях построения карьеры;
- порядке адресной поддержки ученых, инженеров и технологических предпринимателей;
- дополнительных возможностях для самореализации, включая участие в конференциях, публикацию научных работ, создание результатов интеллектуальной деятельности и другие;
- возможностях использования инфраструктуры для проведения исследований и разработок.²

¹ http://cordis.europa.eu/project/rcn/186115_en.html

² «Рекомендации для молодых ученых, инженеров и технологических предпринимателей по построению успешной карьеры в области науки, технологий и инноваций» (утв. Минобрнауки России 21.04.2018 N ГТ-861/14) – <https://bazanpa.ru/minobrnauki-rossii-rekomendatsii-ot21042018-h4096553/>

В рекомендациях обозначены основные механизмы финансирования ученых, инженеров и технологических предпринимателей, которыми выступают средства государственных заданий, гранты, стипендии и субсидии, предоставляемые в денежной форме на проведение научно-исследовательской и инновационной деятельности. В качестве начала успешной карьеры предложено участие в проведении исследований в составе уже сформированных коллективов и научных лабораторий, например, в рамках программ «мегагранты» и «кооперация», грантов РФФИ, РФФИ, Президента Российской Федерации, проектов программ РАН и проектов, поддерживаемых за счет федеральной целевой программы «Исследования и разработки по приоритетным направлениям развития научно-технологического комплекса России на 2014 – 2020 годы».

Значительное внимание уделено в Рекомендациях цифровизации экономических отношений, открывающей новые возможности в сфере создания, управления и использования результатами интеллектуальной деятельности (РИД).

В поиске партнеров для применения созданных результатов рекомендуется использовать цифровые платформы: они не имеют территориальных или отраслевых границ, задают общие правила и стандарты описания РИД, раскрытия информации, о результатах и о фактах передачи или предоставления прав, а также информации о способах использования РИД, о возникающих спорах и о результатах их разрешения.

Максимально возможная интеграция в уже существующие элементы информационной инфраструктуры цифровой экономики, использование «сетей знаний» и внешних цифровых технологических платформ позволяет:

а) осуществлять обмен идеями и информацией о результатах исследований и разработок, творческой деятельности, включая обмен между членами научно-образовательного профессионального сообщества, в том числе на допатентной стадии, с гарантированной защитой такой информации;

б) «запускать» цифровые данные о разработках и творческих продуктах в информационное пространство, выводя таким образом разработки на рынок технологий и креативных индустрий;

в) находить потенциальных лицензиатов, приобретателей прав на РИД – технологических предпринимателей, заинтересованных во

внедрении результатов, инвесторов в будущие исследовательские или творческие проекты;

г) использовать инструменты «умных контрактов», поддерживаемые распределенным реестром для быстрого и профессионального заключения сделок, построения сложных цепочек передачи прав на результаты, их агрегации и (или) доработки и переработки для создания нового продукта (товара или услуги).

Основные инструменты адресной поддержки молодых ученых, инженеров и технологических предпринимателей представлены на рисунке 1 (см стр. 34). Таким образом, в Рекомендациях предложен некий алгоритм построения успешной карьеры молодого ученого.

Роль общественных сообществ молодых ученых и их взаимодействие с государственными структурами

Общественные профессиональные сообщества традиционно играют значительную роль в европейских странах. Самой влиятельной и представительной общественной организацией, которая представляет интересы молодых ученых и исследователей Европейского союза, является ЕВРОДОК (EURODOC). Она была создана в 2002 году в Испании. Ее целями являются:

- представление интересов молодых ученых и исследователей на европейском уровне (Европейский союз и Совет Европы) в сфере образования, исследований и профессиональной карьеры;
- повышение качества программ подготовки кадров высшей научной квалификации (аспиранты, докторанты) и стандартов научно-исследовательской деятельности в Европе (включая Россию);
- привлечение внимания к проблемам молодых ученых и исследователей, организация соответствующих мероприятий и исследований, участие в разработке принципов политики о высшем образовании и научно-исследовательской деятельности в Европе;
- установление и развитие сотрудничества между национальными ассоциациями молодых ученых и исследователей государств, входящих в Совет Европы.

Постоянными партнерами Ассоциации ЕВРОДОК являются Европейская Комиссия, Европейский научный фонд, Европейская ассоциация университетов и др. Россию в Ассоциации ЕВРОДОК

представляет Общероссийская общественная организация Российский союз молодых ученых.

ЕВРОДОК активно отстаивает интересы начинающих исследователей на европейском уровне. Так в 2018 г., благодаря усилиям президента Европейского совета докторантов и молодых исследователей Гарета О'Нейлл была отклонена Директива об авторском праве, которая в случае ее принятия могла создать дополнительные ограничения интеллектуального анализа текста и данных в научных статьях и ограничить свободу информации и доступ к научным исследованиям и данным по всей Европе.

Накануне голосования, О'Нейлл опубликовал открытое письмо членам Европейского парламента, призывая их голосовать против принятия Директивы. В своем письме, О'Нейлл подчеркнул, что особые опасения у Европейского совета докторантов и молодых исследователей вызывали статьи 3, 11 и 13 предложенного законопроекта. Так, статья 3 могла бы затруднить интеллектуальный анализ текста и данных научных статей, защищенных авторским правом. Статья 11 предоставляла новостным издателям вспомогательные права на вторично использованный контент, за исключением гиперссылок и научных периодических изданий. А статья 13 требовала от онлайн-платформ для обмена контентом, за исключением некоммерческих, получать разрешение или автоматически фильтровать загруженный контент. По словам О'Нейлл, все три эти статьи «были неудачно задуманы и написаны» и являлись «угрозой исследованиям и инновациям».

Молодые ученые объективно представляют собой обширное профессиональное сообщество, которое существует на многих уровнях и работает в различных форматах. Так, на федеральном уровне в России действует координационный совет по делам молодежи в научной и образовательной сферах при Совете при Президенте Российской Федерации по науке и образованию, который является консультативным органом и обеспечивает координацию деятельности общественных объединений и организаций молодых ученых и выработку предложений по развитию науки и образования. Фактически при всех региональных органах исполнительной власти действуют советы молодых ученых и специалистов в области науки, образования и молодежной политики, как и в большинстве вузов и академических институтов функционируют советы моло-

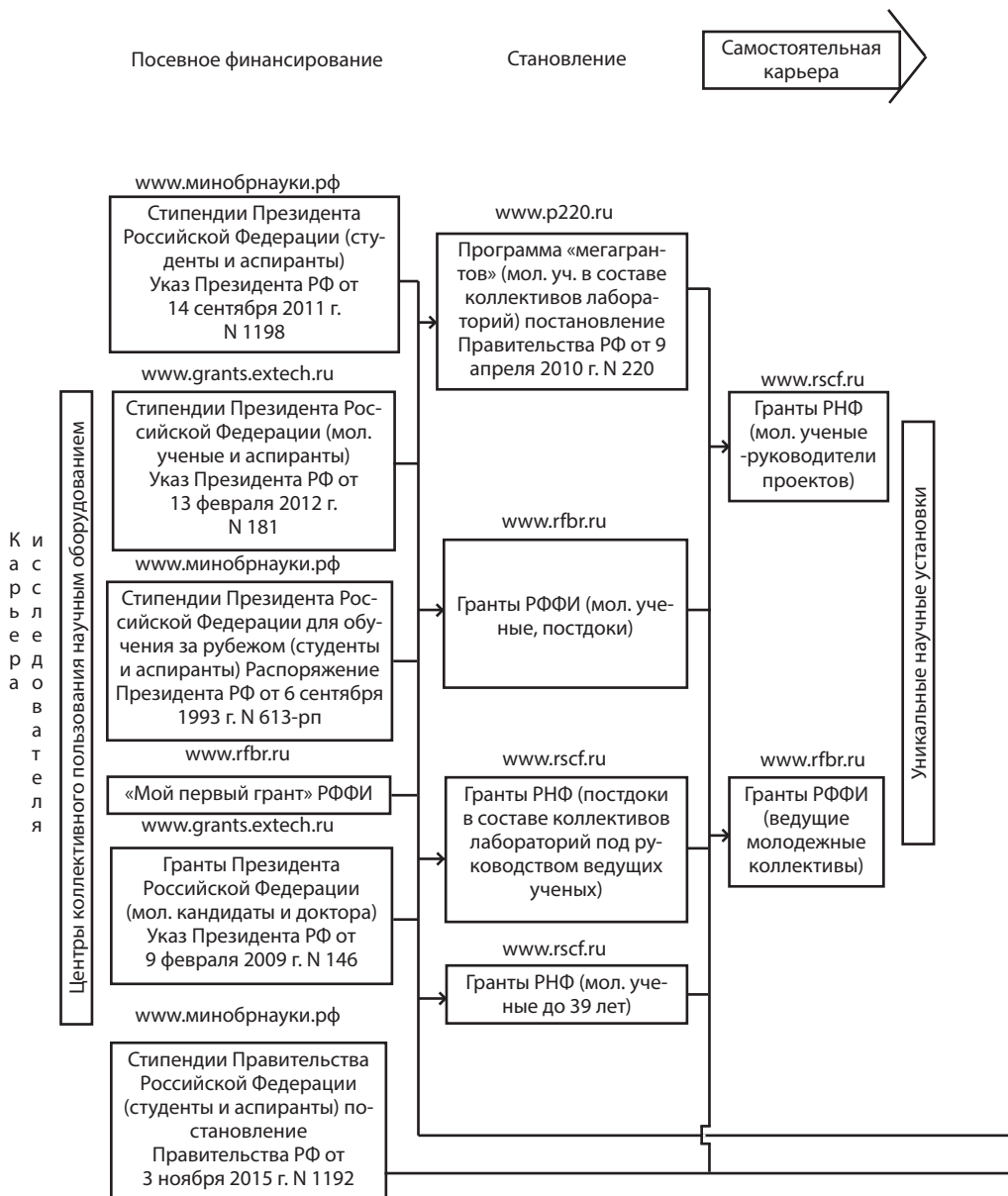
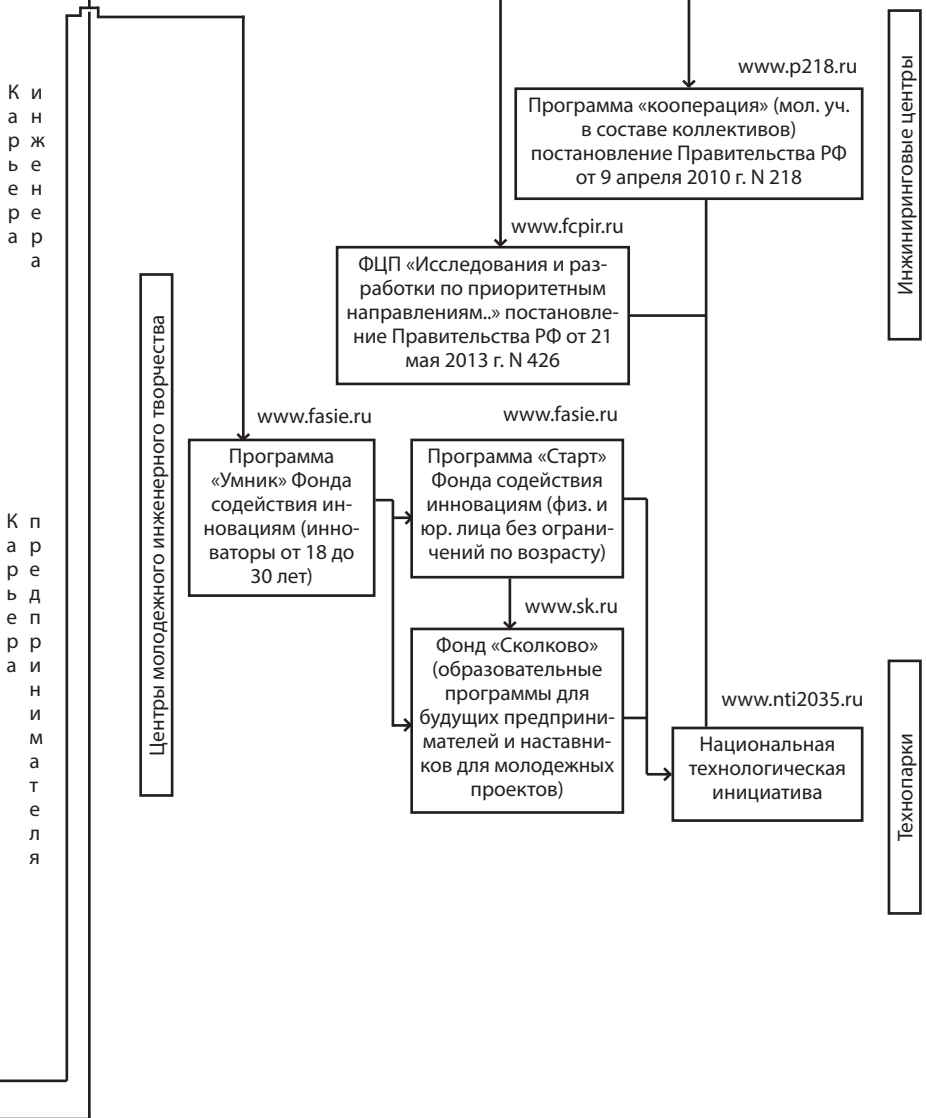


Рис.1 Основные инструменты адресной поддержки молодых ученых, инженеров и технологических предпринимателей



Окончание рис.1 Основные инструменты адресной поддержки молодых ученых, инженеров и технологических предпринимателей

дых ученых и специалистов организационного уровня (далее – Советы). Например, на уровне вузов и академических институтов это студенческие научные общества и советы молодых ученых, на уровне города – городские сообщества молодых ученых (например, Самарская городская общественная организация «Сообщество молодых ученых»), на региональном уровне – советы молодых ученых субъекта (например, Рязанский областной совет молодых ученых – совещательный орган при комитете по делам молодежи Рязанской области, Совет молодых ученых и специалистов Пермского края при министерстве образования Пермского края, Совет молодых ученых и специалистов Тульской области – коллегиальный совещательный орган при администрации региона).

При Президиуме Российской академии наук также функционирует Совет молодых учёных Российской академии наук, представляющий собой собрание молодых ученых, представителей отделений (по отраслям наук – по количеству секций отделения), представителей региональных отделений РАН, представителей от региональных научных центров РАН, а также представителя от Профсоюза работников РАН.

Но деятельность Совета включает, в первую очередь, популяризацию науки среди молодежи и в целом широкой общественности, в том числе в школах и вузах, поддержку и проведение молодежных научных мероприятий, международное сотрудничество, аналитическую и экспертную работу, в том числе подготовку предложений по развитию и поддержке российской науки для Президиума РАН и органов власти РФ. Также в компетенцию Совета входит согласование и решение вопросов, связанных с обеспечением жильем молодых ученых организаций РАН. Совет молодых ученых РАН, исходя из информации, представленной в публичных источниках, не ставит своей целью защиту прав молодых ученых, системную работу по продвижению и поддержке молодых ученых, взаимодействию с государственными органами власти. Так, например, в Общественном совете при Минобрнауки РФ не представлены ни члены Совета молодых ученых при президиуме РАН, ни Российского союза молодых ученых.

Российский союз молодых ученых (РоСМУ) – общероссийская общественная организация, учрежденная в 2005 году на Съезде молодых ученых России. Деятельность Российского союза молодых

ученых направлена на повышение эффективности процессов формирования в Российской Федерации инновационной экономики и построения общества, основанного на знаниях, а также содействие развитию международного сотрудничества в сфере науки, технологий и образования.¹

Так, в 2018 году РоСМУ подвел итоги опроса среди тысячи молодых ученых и специалистов. Результаты показали, что на первое место молодые ученые ставят проблему доступа к специальному научному оборудованию и сложности с приобретением реактивов и других расходных материалов. На втором месте – проблемы функционирования научных и образовательных организаций (разлаженность работы административно-управленческого аппарата и вспомогательных служб организации и пр.). Далее идут проблемы, связанные с неявными перспективами карьерного роста (в т.ч. – в научно-организационном плане).²

В целом, общественные организации молодых ученых в большей степени концентрируются на социальных правах молодых ученых (жилищных, трудовых), в меньшей – на участии в формировании государственных механизмов и инструментов поддержки молодых ученых, вовлечении молодых ученых в процесс выработки и принятия решений.

Выводы:

Анализ законодательной и нормативно-правовой базы государственной поддержки молодых ученых показал, что в большинстве стран мира правовой статус молодого ученого законодательно не закреплён. В актах зарубежного законодательства различных стран правовая трактовка статуса молодых ученых ведется через определение соответствующих атрибутов молодого ученого, которые структурированы в квалификационных рамках.

Анализ показал, что в зарубежных странах решение вопросов социальных гарантий молодого ученого (в том числе, решение жилищных проблем), прав на интеллектуальную собственность на результат научной деятельности, условия труда в своих основных чертах не обладают спецификой в сравнении с остальными категориями ученых.

¹ Официальный сайт РоСМУ – <http://rosmu.ru/>

² <http://rosmu.ru/activity/events/1397.html>

Основными направлениями поддержки молодых исследователей являются: меры поощрения молодого ученого как лучшего из лучших в своей (научной) среде (призы, премии); финансовые меры поддержки через грантовое финансирование научных проектов национальными и международными финансирующими организациями; меры поддержки при планировании карьеры. В ряде стран введены меры законодательной поддержки при трудоустройстве молодых ученых.

В зарубежной практике большое распространение получили термины «постдок» и «постдокторантура», которых нет в российской практике. Во многих странах постдокторантура является обязательным этапом научной карьеры после получения докторской степени для тех, кто в дальнейшем планирует работать в академических или научно-исследовательских организациях. Больше того, для многих исследователей период времени после получения докторской степени является поворотным моментом, когда они выбирают академическую или научную карьеру или нет. Термин постдок используется при заключении срочных трудовых контрактов в основном в университетах и редко в научно-исследовательских институтах в государственном и частном секторе. А также в различных программах поддержки международных и национальных финансирующих организаций, направленных на поддержку начинающих исследователей, участию их международной и секторальной мобильности и создание исследовательских групп/лабораторий. Фаза постдока обычно является временной до получения постоянной должности и может различаться уровнем заработной платы и продолжительностью нахождения в позиции постдока.

Анализ показал, что академическая мобильность молодых ученых рассматривается в качестве основной предпосылки для создания успешной и конкурентоспособной карьеры, закреплению профессиональных умений и навыков, профессиональному и личностному развитию. Исследователи на начальном этапе своей карьеры могут извлечь значительную пользу из опыта работы в различных средах для расширения своих перспектив, международных связей и получения новых возможностей для межсекторального и/или междисциплинарного сотрудничества. В то время участие в программах академической мобильности осложняется из-за различий между национальными академическими системами, неоднородности и несовместимости систем социального и пенсионного обеспечения, а

также наличия семьи, возможной потери связей и работы в стране происхождения. В ряде стран существуют отдельные программы, финансирующие возвращение исследователей, побывавших за рубежом, например, в Германии, Швеции и Норвегии. При этом некоторые программы академической мобильности предусматривают возможность для исследователей выезжать за границу, сохраняя при этом свое место работы. Другие программы направлены на поощрение исследователей к переезду (или возвращению) в страну происхождения, и грант целенаправленно выделяется на возвращение исследователей. В целом, включение в программы финансовой поддержки академической мобильности этапа возвращения или сохранения места работы в стране происхождения в период мобильности, крайне положительно.

В зарубежных странах получили распространение специальные постдокторские программы межотраслевой мобильности, которые направлены на выявление на раннем этапе исследователей, которые наиболее подходят для работы за пределами академических кругов. В таких странах, как Германия, Швейцария и Великобритания, обладатели докторской степени часто покидают академическую систему вскоре после получения докторской степени. В этих странах они востребованы на рынке труда, их навыки и квалификация ценятся промышленностью и другими секторами экономики¹.

Отдельные исследователи также представляют выводы, обозначающие проблему для дальнейшего направления исследования развития государственной политики в отношении поддержки молодых ученых. Во-первых, выявлены различия в интерпретации понятия «наука» в семантических структурах текстов различных законодательных актов современной России. Во-вторых, в текстах законодательных актов, как на федеральном уровне, так и на региональном уровнях практически отсутствует упоминание термина «молодой ученый», что позволяет сделать вывод о незавершенной концептуализации данного понятия и, следовательно, о недостаточной проработке стратегии, технологий и мероприятий государственной поддержки деятельности молодых ученых.²

¹ Delivering talent: Careers of researchers inside and outside academia. LERU position paper June 2018.

² Симонова А. А., Швецова А. В., Бурков А. А., Давыдова Н. Н. Контент-анализ отражения тематики развития науки и поддержки молодых ученых в современном российском законодательстве – вопросы управления, 2019, № 4 (59)

2. МОДЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ОТНОШЕНИИ МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ, НАПРАВЛЕННОЙ НА РЕГУЛИРОВАНИЕ ИХ АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ МЕЖДУНАРОДНОГО НАУЧНО- ТЕХНИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

Пояснительная записка к Модели социальной политики в отношении молодых ученых, направленной на регулирование их академической мобильности в условиях международного научно-технического сотрудничества

На современном этапе исходящая академическая мобильность является одним из важнейших направлений по профессиональному росту кадров в сфере науки, технологий и инноваций, развития научных школ, общего повышения производительности российской сферы науки и технологий за счет синергии компетенций, обмена идеями и знаниями, ознакомления с лучшими практиками и пр.¹, интенсификации личных, научных и информационных обменов между организациями и коллективами, выполняющими научные исследования и разработки².

¹ Рекомендации для молодых ученых, инженеров и технологических предпринимателей по построению успешной карьеры в области науки, технологий и инноваций (утв. Министерством образования и науки РФ 28 апреля 2018 г. N ГТ-861/14).

² Там же.

В соответствии с Концепцией международного научно-технического сотрудничества (МНТС) Российской Федерации (далее – Концепция, Концепция МНТС), разработанной в соответствии с положениями Стратегии научно-технологического развития Российской Федерации, утверждённой Указом Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г. № 642, и одобренной решением Правительства Российской Федерации от 8 февраля 2019 года № ТГ-П8-952, основными мероприятиями МНТС по поддержке международной мобильности, международной интегрированности и глобальной коммуникации ученых и специалистов, являются:

- привлечение к работе в России высококвалифицированных зарубежных ученых и молодых исследователей, демонстрирующих высокий исследовательский потенциал, а также зарубежных специалистов в области организации научной и технологической деятельности на равных условиях с резидентами. Большую роль в этом отношении должны играть международные научные организации и проекты, реализуемые на территории Российской Федерации;
- реализация специализированных проектов и программ по линии Минобрнауки России, других заинтересованных федеральных органов исполнительной власти, РАН, государственных научных фондов и институтов развития – с особым акцентом на расширение мобильности молодых и перспективных отечественных ученых;
- поддержка на государственном уровне проведения престижных международных научно-технологических конгрессов, конференций и иных аналогичных мероприятий в Российской Федерации, расширение участия российских специалистов в престижных международных научных мероприятиях за рубежом;
- проведение международных экспедиций;
- проведение международных программ и школ для российских и зарубежных учителей (преимущественно в естественнонаучных дисциплинах) в ведущих национальных и мировых исследовательских центрах.
- реинтеграция соотечественников, обучавшихся или работавших за рубежом, и привлечение к работе в России высококвалифицированных зарубежных ученых и молодых

исследователей, демонстрирующих высокий исследовательский потенциал, а также зарубежных специалистов в области организации научной и технологической деятельности, в том числе в рамках: – развития международных научных организаций на территории Российской Федерации, международных проектов и программ, развития существующих и создания новых российских научных школ и образовательных программ с международным участием;

- поддержки сотрудничества между российскими специалистами, стажирующимися в ведущих мировых исследовательских центрах и их коллегами в России (в том числе в вузах);
- финансового обеспечения и создания специализированных механизмов поддержки, продвижения и защиты интересов российских ученых за рубежом, в том числе в части охраны их интеллектуальной собственности;
- развитие глобальных горизонтальных и сетевых форм взаимодействия как перспективной формы организации и развития научно-технологической деятельности, меж- и мультидисциплинарных исследований¹.

Академическая мобильность российских молодых ученых в Концепции МНТС рассматривается, прежде всего, с точки зрения научной дипломатии, а именно: поддержка международной молодежной научной дипломатии, участия российской научной молодежи в мировых объединениях молодых ученых, поддержка российских инициатив по формированию таких объединений².

Под научной дипломатией понимается «особая форма МНТС, относящаяся к публичной дипломатии, представляющая собой систему взаимодействий ученых, научных коллективов, организаций, выполняющих исследования и разработки, и взаимосвязанная с ней деятельность органов власти, направленная на развитие международных отношений с учётом интересов Российской Федерации, развития диалога научно-технического сообщества и улучшения взаимопонимания между народами»³.

¹ Концепция международного научно-технического сотрудничества Российской Федерации. Одобрена решением Правительства Российской Федерации от 8 февраля 2019 года № ТГ-П8-952.

² Там же.

³ Там же.

Вместе с тем, на развитие исходящей академической мобильности оказывают влияние целый ряд негативных факторов и финансовых, административно-правовых и информационных барьеров. Безусловно, поддержка мобильности должна быть одним из мероприятий социальной поддержки молодых ученых. Но до настоящего времени в Российской Федерации отсутствует единый нормативный документ, направленный на решение всех стратегических задач государства по поддержке молодых ученых¹, а также Концепция развития академической мобильности молодых ученых. Различные мероприятия и меры по поддержке молодых ученых разбросаны по различным государственным программам², министерствам и ведомствам, научным фондам и организациям.

Анализ нормативно-правовой базы Российской Федерации показал, что система мер, направленных на государственную поддержку академической мобильности молодых ученых, до настоящего времени не создана, поддержка носит несистемный или эпизодический характер. Академическая мобильность молодых ученых в основном реализуется в рамках государственных программ, грантовой поддержки³, но и в целом объемы государственной поддержки мобильности незначительны и особенно для категории молодых ученых, а оценить их объемы невозможно. Например, в подпрограмме 5 «Международное сотрудничество в сфере науки» государственной программы Российской Федерации «Развитие науки и технологий» на 2013-2020 годы введен показатель №26 «Численность

¹ С.Ю.Орлова. Отчет о результатах экспертно-аналитического мероприятия «Анализ реализации мер государственной поддержки молодых российских ученых в 2016–2017 годах и истекшем периоде 2018 года». Бюллетень Счетной палаты Российской Федерации. 2019. №4 (256). С 163- 215.

² В государственной программе Российской Федерации «Развитие науки и технологий» на 2013–2020 годы; программе фундаментальных научных исследований государственных академий наук на 2013–2020 годы; государственной программе Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации»; государственной программе Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика»; программа РФФИ и РНФ.

³ Например, в рамках Конкурса на лучшие научные проекты, выполняемые молодыми учеными под руководством кандидатов и докторов наук в научных организациях Российской Федерации («Мобильность») 2019 г. Задача Конкурса – привлечение молодых ученых из России и других стран для участия в научных исследованиях, проводимых в российских научных организациях, создание молодым ученым условий для получения результатов, необходимых для завершения диссертации на соискание ученой степени PhD или кандидата наук.

исследователей, направленных за рубеж для участия в проведении научных исследований с использованием инфраструктуры международных мега-проектов»¹ на 2020 г. запланирована академическая мобильность 77 человек, но не уточняется их возраст. Для понимания масштабов оказания государственной поддержке по академической мобильности приведем данные Росстата за 2018 г.: общее количество исследователей по Российской Федерации составило 347 854 человек, из них в возрастной категории от 30 до 39 лет, к которой относят молодые ученые, 92 109 человек (518 докторов наук и 20 459 кандидатов наук).

При этом отсутствие информационной поддержки академической мобильности является одним из серьезных барьеров. На сегодняшний день финансовая поддержка мобильности осуществляется в основном за счет государственных программ и программ научных фондов. Вместе с тем, отсутствует единый сайт, на котором были бы размещены все конкурсы и гранты по поддержке академической мобильности молодых ученых. К примеру, на сайте Программы исходящей международной академической мобильности: <http://im.interphysica.su/>, запущенного Минобрнауки в 2015 г., в 2020 г. размещена информация только о стипендиальных программах, предлагаемых зарубежными странами-партнерами России, причем для всех категорий обучающихся и научно-педагогических работников, без выделения категории молодых ученых. Например, в 2020 г. стипендии для них были предоставлены только двумя странами: Румынией (Прием на обучение российских студентов, аспирантов, докторантов в высших учебных заведениях Румынии. Письмо Минобрнауки России от 21.01.2020 № МН-4-105 «О приеме на обучение российских студентов, аспирантов и научно-педагогических работников») и Словакией (О приеме на обучение и повышение квалификации в Словацкой Республике. Письмо Минобрнауки России от 26.12.2019 № МН-4.2-2891 «О приеме на обучение российских студентов, аспирантов и научно-педагогических работников»).

Вместе с тем, ввиду отсутствия маркетинговых исследований по референтным группам стран-партнеров и конкретных рекомендаций по приоритетным странам для реализации программ академической мобильности молодых ученых сложно говорить о эффектив-

¹ Подпрограмма 5 «Международное сотрудничество в сфере науки» государственной программы Российской Федерации «Развитие науки и технологий» на 2013-2020 годы, Система ГАРАНТ: <http://base.garant.ru/70643478/#ixzz5hSzTjW10>.

ности осуществления академической мобильности в конкретные страны.

Можно было бы предположить, что список таких стран мог быть привязан к приоритетным направлениям развития науки, технологий и техники в Российской Федерации и перечню критических технологий Российской Федерации¹. В этой связи повышение информированности и мотивации участников академической мобильности, образовательных и научных организаций, министерств и ве-

¹ Указом Президента Российской Федерации от 7 июля 2011 г. N 899 «Об утверждении приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации и перечня критических технологий Российской Федерации» утверждены следующие приоритетные направления развития науки, технологий и техники в Российской Федерации: 1. Безопасность и противодействие терроризму. 2. Индустрия наносистем. 3. Информационно-телекоммуникационные системы. 4. Науки о жизни. 5. Перспективные виды вооружения, военной и специальной техники. 6. Рациональное природопользование. 7. Транспортные и космические системы. 8. Энергоэффективность, энергосбережение, ядерная энергетика. И следующие критические технологии: 1. Базовые и критические военные и промышленные технологии для создания перспективных видов вооружения, военной и специальной техники. 2. Базовые технологии силовой электротехники. 3. Биокаталитические, биосинтетические и биосенсорные технологии. 4. Биомедицинские и ветеринарные технологии. 5. Геномные, протеомные и постгеномные и постгеномные технологии. 6. Клеточные технологии. 7. Компьютерное моделирование наноматериалов, наноустройств и нанотехнологий. 8. Нано-, био-, информационные, когнитивные технологии. 9. Технологии атомной энергетике, ядерного топливного цикла, безопасного обращения с радиоактивными отходами и отработавшим ядерным топливом. 10. Технологии биоинженерии. 11. Технологии диагностики наноматериалов и наноустройств. 12. Технологии доступа к широкополосным мультимедийным услугам. 13. Технологии информационных, управляющих, навигационных систем. 14. Технологии наноустройств и микросистемной техники. 15. Технологии новых и возобновляемых источников энергии, включая водородную энергетiku. 16. Технологии получения и обработки конструкционных наноматериалов. 17. Технологии получения и обработки функциональных наноматериалов. 18. Технологии и программное обеспечение распределенных и высокопроизводительных вычислительных систем. 19. Технологии мониторинга и прогнозирования состояния окружающей среды, предотвращения и ликвидации ее загрязнения. 20. Технологии поиска, разведки, разработки месторождений полезных ископаемых и их добычи. 21. Технологии предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера. 22. Технологии снижения потерь от социально значимых заболеваний. 23. Технологии создания высокоскоростных транспортных средств и интеллектуальных систем управления новыми видами транспорта. 24. Технологии создания ракетно-космической и транспортной техники нового поколения. 25. Технологии создания электронной компонентной базы и энергоэффективных световых устройств. 26. Технологии создания энергосберегающих систем транспортировки, распределения и использования энергии. 27. Технологии энергоэффективного производства и преобразования энергии на органическом топливе.

домств, научных фондов к полномочиям которых относится развитие академической мобильности, является крайне актуальным.

Академическая мобильность является одной из основных задач, которую решают межгосударственные образовательные альянсы, а именно, Европейского Союза, Содружества Независимых Государств, Евразийского Экономического Союза, Шанхайской организации сотрудничества, БРИКС, участницей которых является Российская Федерация. Образовательное сотрудничество в многостороннем формате предполагает преференции для граждан стран, входящих в тот или иной альянс, прежде всего для студентов и исследователей. Например, на саммите в Санкт-Петербурге в мае 2003 г. Европейский Союз и Россия договорились о сотрудничестве путем создания четырех «общих пространств» в рамках Соглашения о партнерстве и сотрудничестве 1994 г., а также на основе общих ценностей и интересов, в том числе, «общее пространство для научных исследований и образования, включая культурное сотрудничество направлено на продвижение научного, образовательного и культурного сотрудничества, в частности посредством программ обмена»¹.

В соответствии с Соглашением между правительствами государств-членов Шанхайской организации сотрудничества о сотрудничестве в области образования от 15.06.2006 г. стороны, в том числе «содействуют взаимному обмену обучающимися и установлению прямых связей между образовательными организациями своих стран»².

В «Концепции участия Российской Федерации в объединении БРИКС», утвержденную Президентом Российской Федерации» 21 марта 2013 года, в сфере сотрудничества в области образования определены основные направления сотрудничества, в том числе «содействие на взаимной основе расширению научных, преподавательских и студенческих обменов между высшими учебными заведениями государств-участников БРИКС, в том числе с применением

¹ Россия — Европейский союз: возможности партнерства / [И.М. Бусыгина (рук.) и др.]; [гл. ред. И.С. Иванов]; Российский совет по междунар. делам. — М. : Спецкнига, 2013. — 96 с.

² Соглашение между правительствами государств-членов Шанхайской организации сотрудничества о сотрудничестве в области образования от 15.06.2006 г. <http://base.garant.ru/2564345/>.

современных информационных технологий дистанционного обучения и распределенных баз данных»¹.

Участие Российской Федерации в межгосударственных образовательных альянсах определяются целым рядом ключевых факторов, в том числе, степенью развития и реализации отдельных инициатив в двухстороннем и многостороннем формате с зарубежными странами по академическим обменов, включая сетевые формы взаимодействия, степенью общей интеграции в рамках межгосударственных объединений в рамках ЕС, СНГ, ЕАЭС, ШОС, БРИКС; смягчением миграционной и визовой политики, трудового законодательства в отношении исследователей².

¹ «Концепция участия Российской Федерации в объединении БРИКС» (утв. Президентом Российской Федерации 21 марта 2013 года) http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_143690/.

² Например, в соответствии с Директивой 2005/71/ЕС исследователи из числа мигрирующих граждан третьих стран обладают правами облегченного въезда и могут оставаться во второй стране-участнице ЕС, если период пребывания в целом не превышает трех месяцев. Однако для периодов пребывания свыше трех месяцев применяются национальные миграционные правила и условия, которые могут существенно варьироваться в зависимости от стран. Некоторые страны-участники ЕС предоставляют более благоприятный режим для въезда и пребывания исследователей из числа граждан третьих стран, приезжающих в Европейский Союз впервые.

А исследователи стран Содружества Независимых государств не выделяются в отдельную категорию мигрирующих граждан. В период их обучения на территории другого государства СНГ на них действуют общие правила миграционной политики СНГ и никаких особых условий по их передвижению нет. А вот на уровне иммиграционных правил в странах существуют различия. К примеру, в одних странах студенты и исследователи попадают под общие правила для граждан: они могут въезжать и проживать в целях обучения без необходимости в получении визы. В других они должны получить учебную визу в посольстве России за рубежом, к примеру, это распространяется на граждан Туркменистана, въезжающих в Российскую Федерацию с целью обучения. Кроме того, ряд стран вводят требования к въезду на территорию своих стран пограничным паспортам взамен внутренних, чтобы более эффективно контролировать миграционные потоки. В целом для студентов и исследователей трудностей с передвижением в целях получения образования в СНГ нет.

Для граждан ЕАЭС закреплен безвизовый въезд в любое государство, входящее в Союз. Кроме того, в договоре о ЕАЭС закреплена возможность освобождения от использования миграционной карты гражданами государства-члена при въезде на территорию другого государства-члена по одному из действительных документов, допускающих проставление отметок органов пограничного контроля о пересечении государственной границы (загранпаспорта) при условии, что срок их пребывания не превышает 30 суток с даты въезда. Таким образом, для студентов и исследователей существует абсолютная свобода передвижения в рамках ЕАЭС. Социальное обеспечение, кроме пенсионного, трудящихся государств-членов и чле-

Несмотря на поставленные задачи в основополагающих документах перечисленных выше межгосударственных альянсах по увеличению академической мобильности, в рамках межгосударственных альянсов отсутствуют программы и меры по академической мобильности, хотя попытки их создания были в рамках СНГ и БРИКС.

На институциональном уровне до сегодняшнего дня существует целый ряд административных барьеров для академической мобильности молодых ученых, включая вопросы преференций молодым ученым при трудоустройстве, временного замещения персонала на период академической мобильности, оплаты труда командируемых, правовые и административные ограничения в рамках трудовых договоров участников академической мобильности, а также обеспечения отпусков с сохранением непрерывности трудовых отношений, признания периодов обучения и исследований за рубежом. Хотя Статья 105 Главы 14 «Формы и направления международного сотрудничества в сфере образования» Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»¹ закрепляет право образовательных организаций принимать участие в международном сотрудничестве в сфере образования посредством заключения договоров по вопросам образования с иностранными гражданами и организациями, в частности для: проведения совместных научных исследований, осуществления фундаментальных и прикладных научных исследований в сфере образования, совместного осуществления инновационной деятельности; направления обучающихся, педагогических и научных работников российских организаций, осуществляющих образовательную деятельность, в иностранные образовательные организации, которое включает в себя предоставление обучающимся специальных стипендий для обучения за рубежом, а также прием иностранных обучающихся,

нов семей осуществляется на тех же условиях и в том же порядке, что и для граждан государства трудоустройства. Кроме того, гражданам стран ЕАЭС предоставлена возможность работы не только по трудовому, но и гражданско-правовому договору, что значительно расширяет сферы их возможного трудоустройства. И предусмотрены единые условия налогообложения доходов физических лиц – граждан государств-членов Союза с первых дней работы по найму, а не по прошествии 183 дней, как было ранее.

¹ Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ (ред. от 21.07.2014 г.) «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2015 г.) // «Собрание законодательства Российской Федерации», 31.12.2012 г., № 53 (ч. 1), ст. 7598. [Электронный ресурс]. – Электрон. дан. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_165887

педагогических и научных работников в российские организации, осуществляющие образовательную деятельность, в целях обучения, повышения квалификации и совершенствования научной и образовательной деятельности, в том числе в рамках международного академического обмена.

Вместе с тем, на институциональном уровне образовательным и научным организациям для развития академической мобильности приходится решать целый ряд крайне сложных задач:

- создание и развитие системы грантовой поддержки для молодых учёных;
- совершенствование организационных механизмов и внутривузовского нормативно-методического обеспечения академической мобильности;
- выделение целевых средств в бюджетах вузов на мобильность и международное развитие;
- обеспечение качественной языковой подготовкой;
- разработка внутривузовской системы оценки мобильности;
- создание инфраструктуры для поддержки в адаптации;
- развитие академического наставничества;
- развитие системы информирования о программах академической мобильности¹.

Отсутствие рекомендаций (порядка финансового обеспечения молодых ученых, направляемых за границу) образовательным и научным организациям от Минобрнауки России, которое с 2018 года является ответственным за реализацию государственной поддержки молодых ученых, ведет к необоснованному ограничению числа участников академической мобильности среди молодых ученых. Можно предположить, что эти ограничения отчасти связаны с рисками «утечки» мозгов². В этой связи включение в программы финансовой поддержки академической мобильности молодых ученых этапа возвращения или сохранения места работы в стране происхождения в период мобильности, было бы крайне положительно. Но таких примеров в российской практике обнаружить не удалось, хотя за рубежом в ряде стран функционируют отдельные програм-

¹ Серга М.Ю. Нормативно-правовое обеспечение мобильности студентов и аспирантов// Молодой учёный. . №11 . Ноябрь, 2009 г. с 315-321.

² Международное научно-техническое сотрудничество Российской Федерации: краткий обзор и вопросы развития / [Киселев В.Н.]; [гл. ред. И.С. Иванов]; Российский совет по междунар. делам (РСМД). — М.: Спецкнига, 2014.

мы, финансирующие возвращение исследователей, побывавших за рубежом, например, в Германии, Швеции и Норвегии.

Кроме того, практически не развивается межсекторальная мобильность, как и подготовка российских молодых ученых к карьере вне академических кругов, выявление на раннем этапе исследователей, которые наиболее подходят для работы в промышленности. Наиболее близко к этим направлениям стоит работа Фонда содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере¹. Но ни в Уставе, ни в действующей стратегии на 2017–2020 годы, мероприятий по поддержке межсекторальной мобильности нами не было обнаружено. Хотя в рекомендациях по составлению сметы на выполнение НИОКР по договорам (контрактам) и договорам (соглашениям) Фонда с малыми инновационными предприятиями (МИП) допускается статья расходов на командировки в пределах Российской Федерации для целей выполнения НИОКР по нормам, утвержденным постановлением Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729. Нормы возмещения командировочных расходов по оплате жилого помещения по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами, составляют не более 550 рублей в сутки, при отсутствии подтверждающих документов – 12 рублей в сутки. Оплата суточных (за каждый день нахождения в командировке) – 100 рублей².

Необходимо отметить, что развитию межсекторальной мобильности было уделено значительное внимание в Проекте Постановления Правительства Российской Федерации «О проведении в 2018 – 2021 годах эксперимента по апробации механизма финансового обеспечения академической мобильности обучающихся в процессе освоения образовательных программ высшего образования» (подготовлен Минобрнауки России 23.03.2018)³. А именно, в разделе VI. Особенности использования академической мобильности в интере-

¹ Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере — государственная некоммерческая организация, образованная Постановлением Правительства Российской Федерации от 3 февраля 1994 года № 65. <http://fasie.ru/>

² Рекомендации по составлению сметы на выполнение НИОКР по договорам (контрактам) и договорам (соглашениям) Фонда с малыми инновационными предприятиями (МИП), . <http://fasie.ru/>

³ Проект Постановления Правительства Российской Федерации «О проведении в 2018 – 2021 годах эксперимента по апробации механизма финансового обеспечения академической мобильности обучающихся в процессе освоения образовательных

сах работодателей. Вместе с тем, эксперимент так и не был запущен¹, а Постановление Правительства Российской Федерации «О проведении в 2018 – 2021 годах эксперимента по апробации механизма финансового обеспечения академической мобильности обучающихся в процессе освоения образовательных программ высшего образования» не было принято до сегодняшнего дня.

Таким образом, создание модели эффективной социальной политики в отношении молодых ученых, направленной на регулирование их академической мобильности в условиях международного научно-технического сотрудничества (далее – Модель) является крайне актуальным, при этом Модель является частью мероприятий по всеобъемлющей поддержке молодых ученых на федеральном и региональном уровнях.

Разработанная в рамках исследования Модель опирается на анализ и обобщение исследований в области моделей социальной политики, анализа российской и международной законодательной и нормативно-правовой базы развития академической мобильности, в том числе, принципов формулирования политики относительно академической мобильности в Европе, сформулированных в рекомендациях комитета министров Совета Европы 1995 г.², анализа негативных факторов и барьеров для осуществления мобильности и следующих законодательных документов:

- Федеральный закон от 23 августа 1996 года № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике».

программ высшего образования» (подготовлен Минобрнауки России 23.03.2018): <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/56647852/>

¹ Цели эксперимента: апробация механизма финансового обеспечения академической мобильности, апробация форм и условий взаимодействия организаций при использовании академической мобильности, апробация форм и условий взаимодействия организаций и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления и работодателей при использовании механизмов академической мобильности, отработка механизма зачёта результатов освоения дисциплин и прохождения практики обучающимися при использовании академической мобильности.

² Приложение к рекомендации № R (95) 8 комитета министров совета Европы государствам-членам по академической мобильности Страсбург, 2 марта 1995 г. Принципы формулирования политики относительно академической мобильности в Европе [Электронный ресурс] // Федеральное государственное учреждение Федеральный центр образовательного законодательства. Документы международного права по вопросам образования Документы Совета Европы <http://www.lexed.ru/mpravo/razdel4/?doc14.html>.

- Федерального закона от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
- Модельный закон «О государственной молодежной политике», принят на тридцать восьмом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ (Постановление от 23 ноября 2012 года №38-10).
- Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации, утверждённой Указом Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г. № 642.
- Концепция международного научно-технического сотрудничества Российской Федерации. Одобрена решением Правительства Российской Федерации от 8 февраля 2019 года № ТГ-П8-952.
- Указ Президента Российской Федерации от 7.05. 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
- Указ Президента Российской Федерации от 27 апреля 1992 года № 426 «О неотложных мерах по сохранению научно-технического потенциала Российской Федерации».
- Указ Президента Российской Федерации от 9 февраля 2009 г. № 146 «О мерах по усилению государственной поддержки молодых российских ученых – кандидатов и докторов наук» от 13 февраля 2009 года.

Ответственные исполнители:

- Министерство науки и высшего образования Российской Федерации;
- ФГБУ «Российский фонд фундаментальных исследований»;
- Российский научный фонд;
- Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере;
- Российский союз молодых ученых;
- Органы исполнительной власти 85 субъектов Российской Федерации;
- Научно-исследовательские университеты.

Модель состоит из трех блоков:

Блок 1. Организационно-правовая поддержка академической мобильности молодых ученых;

Блок 2. Информационно-аналитическая поддержка академической мобильности молодых ученых;

Блок 3. Финансовая поддержка академической мобильности молодых ученых.

Блок 1. Организационно-правовая поддержка академической мобильности молодых ученых

В нем выделены следующие направления:

1.1. Совершенствование государственной системы институтов и механизмов развития академической мобильности молодых ученых.

1.2. Совершенствование государственной системы регулирования академической мобильности молодых ученых.

1.3. «Создание системы межсекторальной академической мобильности молодых ученых»

В рамках направления 1.1. «Совершенствование государственной системы институтов и механизмов развития академической мобильности молодых ученых» предполагается решение следующих задач:

- создание механизма взаимодействия российских министерств и ведомств, предприятий и организаций, к полномочиям которых относится регулирование академической мобильности молодых ученых;
- создание единой информационной базы данных научных кадров Российской Федерации;
- формирование национальной системы институтов и механизмов развития академической мобильности молодых ученых;
- разработка механизмов межведомственного взаимодействия органами государственной власти различных уровней и порядка работы по оказанию государственной поддержки молодым ученым и единого информационного пространства;

- повышение качества планирования, координации и мониторинга в сфере развития академической мобильности молодых ученых;
- повышение координации, качества планирования и мониторинга в сфере академической мобильности молодых ученых;
- повышение качества участия российских государственных, общественно-профессиональных и образовательных организаций в международных и региональных организациях, проектах, программах и процессах, использование их потенциала для развития академической мобильности молодых ученых;
- создание информационной системы обмена данными об участниках академической мобильности, между образовательными организациями и министерствами и ведомствами, к полномочиям которых относится развитие академической мобильности молодых ученых;
- сокращение административных процедур и барьеров в академической мобильности молодых ученых;
- создание системы сбора статистической и социологической информации, отражающей развитие академической мобильности молодых ученых для целей ее прогнозирования и развития научной дипломатии;
- систематическая организация повышения квалификации по вопросам академической мобильности для заинтересованных сторон;
- поддержка виртуальной мобильности и ее инфраструктуры (интернет-конференции, электронные семинары, электронные информационные бюллетени, тематические порталы, электронные форумы и чаты, видеоконференции, виртуальные лаборатории и т.д.), как эффективное дополнение к физической мобильности.

Основными мероприятиями в рамках направления 1.1. «Совершенствование государственной системы институтов и механизмов развития академической мобильности молодых ученых» являются:

- создание механизма взаимодействия российских министерств и ведомств, предприятий и организаций, к полно-

мочиям которых относится развитие академической мобильности молодых ученых;

- создание или придание одной из подведомственных организаций Минобрнауки России (специализированного института/агентства/фонда) статуса базовой организации по развитию академической мобильности;
- утверждение порядка работы по оказанию государственной поддержки молодым ученым и единого информационного пространства;
- повышение координации деятельности российских министерств и ведомств, предприятий и организаций, к полномочиям которых относится развитие академической мобильности молодых ученых;
- создание национальной системы институтов и механизмов развития академической мобильности молодых ученых;
- создание информационной системы обмена данными об участниках академической мобильности, между образовательными организациями и министерствами и ведомствами, научными фондами к полномочиям которых относится развитие академической мобильности;
- разработка и утверждение программно-планового документа по развитию и поддержке академической мобильности молодых ученых в Российской Федерации;
- организация повышения квалификации по вопросам академической мобильности для заинтересованных сторон.

Целевыми индикаторами и показателями реализации этих мероприятий по направлению 1.1. «Совершенствование государственной системы институтов и механизмов развития академической мобильности молодых ученых» являются:

- темпы прироста участников академической мобильности среди молодых ученых;
- доля молодых ученых, участвующих в академической мобильности в российских образовательных и научных организациях.
- темпы роста числа публикаций молодых ученых в ведущих реферируемых журналах;
- численность прошедших повышение квалификации по вопросам академической мобильности.

Ожидаемые результаты реализации направления 1.1. «Совершенствование государственной системы институтов и механизмов развития академической мобильности молодых ученых»:

- ведение активной научной деятельности, развитие новых научных направлений – и подходов к проведению исследований;
- эффективный механизм взаимодействия российских министерств и ведомств, предприятий и организаций, к полномочиям которых относится развитие академической мобильности;
- сформированная национальная система институтов и механизмов развития академической мобильности;
- сокращение количества административных процедур и барьеров в сфере академической мобильности;
- повышение качества планирования, координации и мониторинга в сфере академической мобильности;
- разработка и утверждение программно-планового документа по развитию и поддержке академической мобильности молодых ученых в Российской Федерации;
- создание информационных, правовых и консультационных систем поддержки академической мобильности молодых ученых в Российской Федерации.

В рамках направления 1.2. «Совершенствование государственной системы регулирования академической мобильности молодых ученых» предполагается решение следующих задач:

- создание новых возможностей для привлечения активной и талантливой молодежи в российские образовательные и научные организации;
- разработка и утверждение на федеральном уровне единого нормативного документа, направленного на решение всех стратегических задач государства по поддержке молодых ученых, включая академическую мобильность;
- совершенствование и развитие российской нормативно-правовой базы, регуливающей возрастные рамки определения «молодой ученый» и критериев отнесения к данной категории;
- совершенствование трудового законодательства в части введения особого порядка замещения должностей научно-

педагогических работников вузов (избрание по конкурсу) для молодых ученых;

- сокращение административных процедур и барьеров в сфере академической мобильности молодых ученых, включая вопросы временного замещения персонала на период академической мобильности, правовые и административные ограничения в рамках трудовых договоров участников академической мобильности, а также обеспечения отпусков с сохранением непрерывности трудовых отношений, признания периодов обучения и исследований за рубежом;
- разработка и включение в государственную программу Российской Федерации «Научно-технологическое развитие Российской Федерации» мероприятий по финансовой поддержке академической мобильности молодых ученых и показателей эффективности их реализации;
- разработка и включение в формы федеральной статистической отчетности показателей, отражающих численность молодых ученых в организациях; показателей заработной платы молодых ученых без учета иных денежных выплат и вознаграждений; показателей по участию в академической мобильности молодых ученых; показателей по финансовым затратам на академическую мобильность и их источникам, длительности академической мобильности;
- разработка рекомендаций в части временного замещения молодых ученых на период академической мобильности для образовательных и научных организаций;
- разработка системы региональной поддержки молодых ученых, включая академическую мобильность.

Основными мероприятиями в рамках направления 1.2. «Совершенствование государственной системы регулирования академической мобильности молодых ученых» являются:

- присоединение России к Европейской Хартии исследователей и Кодексу поведения при приеме на работу исследователей;
- совершенствование и развитие нормативной базы двустороннего международного сотрудничества Российской Федерации с зарубежными странами в области научных академических обменов;

- совершенствование и развитие российской нормативно-правовой базы, регулирующей вопросы возрастные рамки определения «молодой ученый» и критериев для отнесения к ней;
- совершенствование и развитие российской нормативно-правовой базы, касающейся трудоустройства молодых ученых в образовательные и научные организации;
- создание института временных и постоянных позиций для молодых исследователей;
- совершенствование трудового законодательства в части временного замещения молодых ученых на период академической мобильности, обеспечения им отпусков с сохранением непрерывности трудовых отношений.
- разработка рекомендаций по нормативно-правовому обеспечению академической мобильности для российских образовательных и научных организаций;
- внесение определения академической мобильности обучающихся, научно-педагогических работников в Федеральный закон 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 г., Федеральный закон от 23.08.1996 г. № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике»;
- развитие института научного наставничества;
- разработка системы региональной поддержки молодых ученых, включая академическую мобильность.

Целевыми индикаторами и показателями реализации мероприятий в рамках направления 1.2. «Совершенствование государственной системы регулирования академической мобильности молодых ученых» являются:

- темпы прироста участников академической мобильности среди молодых ученых;
- доля молодых ученых, участвующих в академической мобильности в российских образовательных и научных организациях;
- количество двухсторонних соглашений о международном сотрудничестве Российской Федерации с зарубежными странами в области научных академических обменов.

Ожидаемые результаты реализации направления 1.2. «Совершенствование государственной системы регулирования академической мобильности молодых ученых»:

- законодательное закрепление возрастных рамок «молодого ученого» и критериев отнесения к ним;
- совершенствование и развитие российской нормативно-правовой базы, касающейся трудоустройства молодых ученых в образовательные и научные организации;
- совершенствование трудового законодательства в части временного замещения персонала на период академической мобильности, обеспечения отпусков с сохранением непрерывности трудовых отношений;
- сокращение институциональных административных процедур и барьеров в сфере академической мобильности молодых ученых;
- создание благоприятных условий для развития академической мобильности молодых ученых, работающих в образовательных и научных организациях Российской Федерации;
- сокращение времени совершения мероприятий, связанных процедурами выезда по программам академической мобильности и возвращения в Российскую Федерацию;
- создание благоприятных условий для молодых ученых по возвращению в Россию и направляющую организацию;
- увеличение численности участников академической мобильности среди молодых ученых, сотрудников российских образовательных и научных организаций.

В рамках направления 1.2. «Создание системы межсекторальной академической мобильности молодых ученых» предполагается решение следующих задач:

- создание новых возможностей для привлечения активной и талантливой молодежи в российские коммерческие компании, транснациональные компании, государственные корпорации и учреждения;
- обеспечение доступности информации о возможностях межсекторальной академической мобильности в коммерческие компании, государственные корпорации и учреждения;

- разработка специальных мер и механизмов для привлечения молодых ученых с последующим трудоустройством в российские коммерческие компании, транснациональные компании, государственные корпорации и учреждения;
- разработка специальных программ стажировок молодых ученых в российских коммерческих компаниях, транснациональных компаниях, государственных корпорациях и учреждениях;
- создание системы стимулирования для компенсации прямых и косвенных расходов российских компаний на межсекторальную мобильность, в том числе использование налоговых стимулов.

Основными мероприятиями в рамках направления 1.3. «Создание системы межсекторальной академической мобильности молодых ученых» являются:

- привлечение активной и талантливой молодежи в российские коммерческие компании, транснациональные компании, государственные корпорации и учреждения;
- реализация программ стажировок для молодых ученых в российских коммерческих компаниях, транснациональных компаниях, государственных корпорациях и учреждениях с последующим трудоустройством;
- разработка мер по содействию межсекторальной мобильности, в том числе, путем финансирования межсекторальной мобильности.

Целевыми индикаторами и показателями реализации мероприятий в рамках направления 1.3. «Создание системы межсекторальной академической мобильности молодых ученых» являются:

- доля молодых ученых, трудоустроенных в российских коммерческих компаниях, транснациональных компаниях, учреждениях, государственных корпорациях Российской Федерации;
- количество российских и транснациональных компаний, учреждений, государственных корпораций Российской Федерации, привлекающих на стажировки молодых ученых с последующим трудоустройством;

- доля молодых ученых, проходящих стажировки в российских коммерческих компаниях, транснациональных компаниях, государственных корпорациях и учреждениях;
- численность молодых ученых, проходящих стажировки в российских коммерческих компаниях, транснациональных компаниях, государственных корпорациях и учреждениях;
- количество вакансий на стажировки для молодых ученых в российских коммерческих компаниях, транснациональных компаниях, государственных корпорациях и учреждениях;
- доля российских компаний, транснациональных компаний, государственных корпораций и учреждений, принимающих на стажировки молодых ученых;
- количество молодых ученых, участвующих в проекте «Профстажировки 2.0» (АНО «Россия – страна возможностей»).

Ожидаемые результаты рамках направления 1.3. «Создание системы межсекторальной академической мобильности молодых ученых»:

Блок 2. Информационно-аналитическая поддержка академической мобильности молодых ученых

В нем выделены следующие направления:

2.1. Информирование о возможностях академической мобильности молодых ученых.

2.2. Совершенствование системы взаимодействия между организациями, министерствами и ведомствами, выделяющими финансирование на программы академической мобильности молодых ученых.

В рамках направления 2.1. «Информирование о возможностях академической мобильности молодых ученых» предполагается решение следующих задач:

- повышение качества информационно-аналитического обеспечения образовательных и научных организаций о возможностях и зарубежных и национальных программах академической мобильности.
- создание системы информирования молодых ученых о программах академической мобильности.

Основными мероприятиями в рамках направления 2.1. «Информирование о возможностях академической мобильности молодых ученых» являются:

- создание единой информационной системы академической мобильности для молодых ученых основной целью которой было бы информирование; вовлечение в обсуждение; обеспечение регулярной «обратной связи» от молодых ученых;
- актуализация сайта Программы исходящей международной академической мобильности: <http://im.interphysica.su/>, запущенного Минобрнауки в 2015 г.;
- проведение маркетинговых исследований по референтным группам стран-партнеров и разработка конкретных рекомендаций по приоритетным странам для реализации программ академической мобильности молодых ученых по приоритетным направлениям развития науки, технологий и техники в Российской Федерации и перечню критических технологий Российской Федерации¹;
- повышение информированности и мотивации участников академической мобильности, образовательных и научных организаций, министерств и ведомств, научными фондами к полномочиям которых относится развитие академической мобильности, в том числе, включение в сервисы национальной идентификационно-коммуникационной сервисной платформы для молодых ученых, инженеров и технологических предпринимателей Science ID (Science-Technology ID), информации о возможностях академической мобильности для молодых ученых, а также площадки для проведения опросов и исследований, направленных на выявление проблем молодых ученых в осуществлении академической мобильности;
- активизация участия России в международной академической мобильности в рамках ЕС, БРИКС, ЕАЭС, СНГ, ШОС; инициация программ межрегиональной академической мобильности в рамках межгосударственных альянсов.

¹ Указ Президента Российской Федерации №899 «Об утверждении приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации и перечня критических технологий Российской Федерации» от 7 июля 2011 года. http://www.fcpir.ru/upload/iblock/b94/ukaz_prezidenta.pdf.

Целевыми индикаторами и показателями реализации мероприятий в рамках направления 2.1. «Информирование о возможностях академической мобильности молодых ученых» являются:

- темпы роста числа посещений единой информационной системы академической мобильности для молодых ученых в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;
- темпы роста молодых ученых, участвующих в программах академической мобильности;

Ожидаемые результаты реализации направления 2.1. «Информирование о возможностях академической мобильности молодых ученых»:

- создание единой информационной системы академической мобильности для молодых ученых;
- увеличение численности молодых ученых, участвующих в программах академической мобильности.

В рамках направления 2.2. «Совершенствование системы взаимодействия между организациями, министерствами и ведомствами, выделяющими финансирование на программы академической мобильности молодых ученых» предполагается решение следующих задач:

- обеспечить информационные потоки, обмен передовым опытом, лучшее использование существующих правил и оценить целесообразность новых правил, чтобы устранить препятствия для мобильности исследователей;
- создание единой информационной базы данных научных кадров Российской Федерации, в которой найдут отражение данные по академической мобильности молодых ученых;
- повышение качества информационного обеспечения потенциальных участников академической мобильности среди молодых ученых;
- подготовка ежемесячного бюллетеня о предложениях по академической мобильности для молодых ученых и обеспечение доступа к нему всех российских образовательных и научных организаций.

Основными мероприятиями в рамках направления 2.2. «Совершенствование системы взаимодействия между организациями, министерствами и ведомствами, выделяющими финансирование на

программы академической мобильности молодых ученых» являются:

- создание единой информационной базы данных научных кадров Российской Федерации, в которой найдут отражение данные по академической мобильности молодых ученых;
- подготовка ежемесячного бюллетеня о предложениях по академической мобильности для молодых ученых и обеспечение доступа к нему всех российских образовательных и научных организаций;
- разработка критериев и рекомендаций эффективности академической мобильности молодых ученых для образовательных и научных организаций, научных фондов (ФГБУ «Российский фонд фундаментальных исследований» (далее – РФФИ); Российский научный фонд (далее – РНФ);
- увеличение конкурсной поддержки академической мобильности наиболее успешных молодых ученых.

Целевыми индикаторами и показателями реализации мероприятий в рамках направления 2.2. «Совершенствование системы взаимодействия между организациями, министерствами и ведомствами, выделяющими финансирование на программы академической мобильности молодых ученых» являются:

- количество записей в единой информационной базе данных научных кадров Российской Федерации;
- число посещений единой информационной базы данных научных кадров Российской Федерации, в которой найдут отражение данные по академической мобильности молодых ученых;
- темпы роста числа посещений единой информационной системы академической мобильности для молодых ученых в информационно-телекоммуникационной сети Интернет;
- темпы роста молодых ученых, участвующих в программах академической мобильности.

Ожидаемые результаты реализации направления 2.2. «Совершенствование системы взаимодействия между организациями, министерствами и ведомствами, выделяющими финансирование на программы академической мобильности молодых ученых»:

- создание единой информационной базы данных научных кадров Российской Федерации, в которой найдут отражение данные по академической мобильности молодых ученых
- увеличение конкурсной поддержки молодых ученых в программах академической мобильности.

Блок 3. Финансовая поддержка академической мобильности молодых ученых

В нем выделены следующие направления:

3.1. Создание национальной программы академической мобильности молодых ученых.

3.2. Конкурсная поддержка академической мобильности молодых ученых в действующих программах финансовой поддержки молодых ученых.

3.3. Создание механизма финансового обеспечения академической мобильности молодых ученых.

В рамках направления 3.1. «Создание национальной программы академической мобильности молодых ученых» предполагается решение следующих задач:

- создание системы финансовой поддержки мобильности молодых ученых;
- создание системы подготовки по иностранным языкам молодых ученых;
- разработка системы оценки качества академической мобильности молодых ученых;
- создание системы поддержки и адаптации участников академической мобильности.

Основными мероприятиями в рамках направления 3.1. «Создание национальной программы академической мобильности молодых ученых» являются:

- разработка и утверждение национальной программы академической мобильности молодых ученых»;
- запуск национальной программы академической мобильности молодых ученых;
- мониторинг национальной программы академической мобильности молодых ученых».

Целевыми индикаторами и показателями реализации мероприятий в рамках направления 3.1. «Создание национальной программы академической мобильности молодых ученых» являются:

- объем финансирования национальной программы академической мобильности молодых ученых;
- численность участников национальной программы академической мобильности молодых ученых;

Ожидаемые результаты реализации направления 3.1. «Создание национальной программы академической мобильности молодых ученых»:

- запуск национальной программы академической мобильности молодых ученых;
- увеличение численности молодых ученых, участвующих академической мобильности.

В рамках направления 3.2. «Конкурсная поддержка академической мобильности молодых ученых в действующих программах финансовой поддержки молодых ученых» предполагается решение следующих задач:

- совершенствование системы мер поддержки, оказываемой молодым исследователям фондами поддержки научной, научно-технической, инновационной деятельности;
- увеличение конкурсной поддержки академической мобильности молодых ученых в действующих программах финансовой поддержки молодых ученых;
- увеличение численности участников молодых ученых, участвующих в конкурсах.

Основными мероприятиями в рамках направления 3.2. «Конкурсная поддержка академической мобильности молодых ученых в действующих программах финансовой поддержки молодых ученых» являются:

- разработка рекомендаций для финансирующих организаций по расширению финансирования академической мобильности молодых ученых по приоритетным направлениям научных исследований;
- увеличение конкурсной поддержки академической мобильности молодых ученых в действующих программах финансовой поддержки молодых ученых.

Целевыми индикаторами и показателями реализации мероприятий в рамках направления 3.2. «Конкурсная поддержка академической мобильности молодых ученых в действующих программах финансовой поддержки молодых ученых» являются:

- численность молодых ученых, получивших гранты на академическую мобильность;
- увеличение количества выданных ссуд и грантов для финансового обеспечения академической мобильности молодых ученых, участвующих в академических обменах.

Ожидаемые результаты реализации направления 3.2. «Конкурсная поддержка академической мобильности молодых ученых в действующих программах финансовой поддержки молодых ученых»:

- увеличение конкурсной поддержки академической мобильности молодых ученых в действующих программах финансовой поддержки молодых ученых;
- увеличение численности участников молодых ученых, участвующих в конкурсах.

В рамках направления 3.3. «Создание механизма финансового обеспечения академической мобильности молодых ученых» предполагается решение следующей задачи:

- создание механизма финансового обеспечения академической мобильности молодых ученых.

Основными мероприятиями в рамках направления 3.3. «Создание механизма финансового обеспечения академической мобильности молодых ученых» являются:

- разработка механизма финансового обеспечения академической мобильности молодых ученых;
- апробация механизма финансового обеспечения академической мобильности молодых ученых;
- внедрение механизма финансового обеспечения академической мобильности молодых ученых.

Целевыми индикаторами и показателями реализации мероприятий в рамках направления 3.3. «Создание механизма финансового обеспечения академической мобильности молодых ученых» являются:

- численность образовательных и научных организаций, внедривших механизм финансирования академической мобильности;
- численность молодых ученых, принявших участие в академической мобильности.

Ожидаемые результаты реализации направления 3.3. «Создание механизма финансового обеспечения академической мобильности молодых ученых»:

- создание системы стимулирования академической мобильности молодых ученых;
- внедрение механизма финансового обеспечения академической мобильности молодых ученых в образовательных и научных организациях.

3. ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ В МИРЕ

Академическая мобильность во всех странах мира быстро развивается и становится важным фактором в конкурентоспособности и трудоустройстве выпускников вузов, в развитии их дальнейшей карьеры. Под академической мобильностью понимается перемещение учащегося или сотрудника, имеющего отношение к образованию, на определенный период в другое образовательное или научное учреждение (в своей стране или за рубежом) как индивидуально, так и в рамках совместной образовательной и(или) исследовательской деятельности вузов и научных центров для обучения, преподавания, проведения исследований или повышения квалификации, после чего учащийся, преподаватель, исследователь или администратор возвращается в свое основное учебное заведение¹.

Ниже описаны выделенные в результате исследования основные тенденции входящей и исходящей академической мобильности в мире.

1. *Уровень академической мобильности растет с уровнем образованием.* Мобильность студентов третичного уровня в мире растет в целом, и, в частности, среди студентов и аспирантов. По данным доклада Education at glance 2018 г.², в 2016 г. численность иностранных студентов, обучающихся на программах магистратуры, продолжала расти. В целом в 2/3 стран ОЭСР доля иностранных магистров в два раза выше, чем бакалавров или из десяти иностранных студентов каждый первый обучается на магистерской программе. В отдельных странах, например, в Испании и Швеции доля иностранных магистров даже в четыре раза выше, чем на бакалавров.

¹ Сёмин Н.В., Артамонов Ю.Д., Демчук А.Л., Лукшин А.В., Муравьева А.А., Олейникова О.Н. Академическая мобильность в России: нормативно- методическое обеспечение/– М.: Изд-во МГУ, 2007, с.7.

² Education at a Glance 2018: OECD INDICATORS. OECD Publishing. 2018. Paris.

Во всех странах ОЭСР, за исключением Австралии, Германии, Венгрии, Польши и Литвы, наибольшая доля иностранных студентов зафиксирована в докторантуре. Однако увеличение численности докторантов не равномерно по странам. В США доля иностранных докторантов достигла 40% от общей численности всех иностранных студентов, обучающихся в стране. Исландия, Норвегия, Португалия, Франция и Швеция принимают в три раза больше докторантов, чем в магистров. Это также относится к программам докторантуры в Колумбии, Мексике и Чили, хотя уровень международной мобильности в сфере высшего образования в этих странах, как правило, низок.

В Люксембурге и Швейцарии большинство студентов, обучающихся на программах данного уровня, являются иностранными. Доля иностранных студентов, обучающихся по программам докторантуры, также велика (более 35%) в Бельгии, Франции, Нидерландах, Новой Зеландии и Великобритании. Доля иностранных студентов, обучающихся по программам докторантуры, составляет 5% или менее в Чили, Литве, Польше, Бразилии, Китае, Индии, Израиле и Российской Федерации. Привлечение иностранных студентов на программы докторантуры является особенно привлекательным для принимающих стран из-за их потенциального вклада в научные исследования и разработки сначала в качестве студентов или позже как высококвалифицированных иммигрантов.

Это также подтверждают данные по иностранным студентам и аспирантам, вовлеченным в международные исследовательские программы по странам АТЭС, опубликованным в рамках исследования рабочей группы по мобильности ученых-исследователей на всех этапах их научной карьеры в странах АТЭС (далее – рабочая группа), созданной Организацией Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудничества¹. В соответствии с результатами исследования, подготовленными рабочей группой, доля иностранных студентов, вовлеченных в международные исследовательские проекты, в странах АТЭС составляет более 19% от общего числа студентов-исследователей в пяти странах АТЭС, и эта доля гораздо выше общей доли иностранных студентов на всех уровнях высшего образования.

¹ Официальный сайт АТЭС: <https://www.apec.org/Publications/2017/03/Researcher-Mobility-Workshop-Report-Researcher-mobility-among-APEC-economies>

Таблица 1 – Доля иностранных студентов-исследователей в странах АТЭС, в %.

Страны АТЭС	Доля иностранных студентов среди всех студентов высших учебных заведений, в %	Доля иностранных студентов-исследователей среди студентов – участников исследовательских программ, в %
Австралия	18	32
Канада	8	24
Япония	4	19
Новая Зеландия	16	41
Соединенные Штаты Америки	4	29

Источник: Education at a Glance 2014 – Table C4.1 International student mobility and foreign students in tertiary education . URL: http://www.oecd-ilibrary.org/education/education-at-a-glance-2014_eag2014-en

2. Мультинациональные научные исследования в рамках академической мобильности.

По мнению экспертов, наблюдается рост количества признаков «инновационной роли студентов в развитии новых и новаторских исследований»¹. Имеющиеся данные свидетельствуют о том, что зарубежные студенты-исследователи добавляют разнообразие в национальные научные коллективы, к которым они присоединяются, также их присутствие способствует трансграничному сотрудничеству в научных исследованиях (Приложение 7), что приводит к «мультипликативному воздействию на инновации» и проявляется в увеличении количества совместных публикаций и цитирования. Также академическая мобильность студентов оказывает положительное влияние на рост количества патентных заявок в принимающих их университетах, а мобильные аспиранты имеют более высокие результаты исследований во время обучения². Даже краткосрочные научные стажировки аспирантов способствуют успешному проведению исследовательских проектов в принимающем их университете и распространению новых знаний в целом. В целом, академическая мобильность способствует накоплению человеческого и

¹ Hawkins, J. & Xu, J. (2012) Mobility, migration and the road to the innovative university: implications for the Asia-Pacific region, *Journal of Asian Public Policy*, 5:3, 262

² Chellaraj, G. Maskus, K. & Mattoo, A. (2005) The Contribution of Skilled Immigration and International Graduate Students to U.S. Innovation. World Bank Policy Research Working Paper. URL: <http://elibrary.worldbank.org/doi/book/10.1596/1813-9450-3588?chapterTab=false>

культурного научного капитала, который связывает исследовательские сообщества в различных странах¹.

3. *Приоритетные направления подготовки и специальности.*

При увеличении общей мобильности студентов-исследователей было отмечено, что она различается в зависимости от выбранной специальности подготовки и сферы исследований. Так, глобальное исследование семи тысяч студентов-исследователей в технологических областях показало, что ведущие исследовательские университеты в США смогли привлечь молодых исследователей из других зарубежных университетов только по определенным дисциплинам. Статистические данные по численности студентов-исследователей по дисциплинам STEM (англ. – *STEM: science, technology, engineering, mathematic*) в Соединенных Штатах Америки показали, что число докторских степеней, присуждаемых иностранным гражданам, возросло с примерно четверти до более чем половины в период с 1970-х по 2010 гг.² Одна из причин, по мнению экспертов, заключается в том, что развитая национальная промышленность в отдельных областях экономики выступает в качестве альтернативного фактора притяжения для молодых исследователей³.

Можно отследить аналогичные тренды и в других зарубежных странах.

4. *Мобильность молодых исследователей на ранних этапах карьеры.* Важным фактором, способствующим обмену знаниями между национальными и международными исследовательскими группами, является мобильность молодых исследователей на ранних этапах карьеры. Положительное влияние академической мобильности в начале научной карьеры фиксируются целым рядом исследований в разных странах. В их числе дополнительные возможности для развития научной карьеры в будущем, интеграция в международные научные школы и коллективы, перспективы для более широкого

¹ Jacob, M. & Meek, V.L. (2013) Scientific mobility and international research networks: trends and policy tools for promoting research excellence and capacity building, *Studies in Higher Education*, 38(3): 331-344.

² Van Noorden, R. (2012) Science on the move. *Nature*, 490: 326.

³ Furukawa, T., Shirakawa, N. & Okuwada, K. (2013) An empirical study of graduate student mobility underpinning research universities. *Higher Education*, 66: 17-37.

участия в национальных и международных исследовательских грантах.

Исследователи, которые мобильны в начале своей карьеры, также сообщают о положительном влиянии мобильности на результаты их исследований, сами исследования, развитие исследовательских навыков, развитие международных контактов и карьерный рост в дальнейшем. Например, исследование, проведенное в университетах Норвегии, показало, что 28% постдокторантов и 19% кандидатов наук родились за рубежом по сравнению с 14% профессорского состава¹. По мнению Филиппа Альтбаха, американского эксперта в области международного образования: «Представляется возможным приблизительно определить образовательные вклады различных, в основном развивающихся, стран, чьи молодые люди учатся за границей, в экономику принимающих стран. Хотя не все из этих студентов останутся там после окончания учебы, суммы все равно являются значительными. В дополнение к прямой стоимости принимающие страны получают выгоду в виде огромного количества интеллектуального капитала – самых способных молодых людей из развивающихся стран. В то же время, потери для развивающихся стран огромны – для академической сферы, в частности: талантливые научные работники и преподаватели, инновационные идеи, которые могли возникнуть из зарубежного опыта, практика университетского менеджмента и многое другое»².

Таким образом, есть признаки того, что академическая мобильность молодых исследователей после защиты докторской диссертации имеет решающее значение для создания международных научно-исследовательских связей³.

5. Рост академической мобильности постдочков.

Говоря о мобильности молодых исследователей в начале карьеры, нельзя не упомянуть об институте постдокторантуры, популяр-

¹ Nerdrum, L. & Sarpebakken, B. (2006) Mobility of foreign researchers in Norway, *Science and Public Policy*, 33(3): 217–229.

² Филипп Альтбах. «Утечка мозгов или обмен интеллектом?» Журнал «Международное образование», №72, 2013. Русскоязычное издательство журнала: Независимое казахстанское агентство по обеспечению качества в образовании (НКАОКО). Республика Казахстан. Астана. <http://ihe.nkaoko.kz/>.

³ IDEA Consult (2013) MORE2 Final Report: Support for continued data collection and analysis concerning mobility patterns and career paths of researchers. Brussels: European Commission.

ном в ведущих зарубежных странах Западной Европы и Америки. Постдокторская программа (постдокторантура, постдокторат, постдок) создается и функционирует для поддержки и стимулирования молодых ученых, недавно получивших степень доктора PhD, в развитии их академической карьеры и исследовательских навыков. Образовательные и научные организации вводят такого рода программы с целью развития проектов, ведущихся непосредственно в организации. Финансовые условия и сроки работы (в среднем от двух до трех лет) постдокторантов различаются в разных странах. Они могут быть оформлены на работу в организацию после прохождения конкурса на участие в постдокторантской программе.

После завершения научных исследований постдоки часто переживают несколько лет неустойчивой занятости, состоящей из краткосрочных и временных контрактов, до получения стабильной занятости¹. В ряде стран, не пройдя стадию постдокторантуры и не подтвердив при этом своей квалификации публикациями и результатами исследований, молодым исследователям сложно устроиться на работу в научную организацию или университет. На этом этапе исследовательской карьеры молодые ученые открыты для международной мобильности. Опрос читателей журнала «Nature» показал, что 90% тех, кто получил докторскую степень за последние два года, указали, что они заинтересованы в переезде в другую страну, по сравнению с 60% тех, кто получил докторскую степень по крайней мере 16 лет назад.

Очевидно, что такая готовность к переезду за границу у исследователей на раннем этапе научной карьеры влияет на масштабы мобильности и структуру занятости. Социологический опрос в рамках проекта «GlobSci» 17 тыс. исследователей, показал, что число иностранных постдокторантов превышает число иностранных ассистентов, доцентов или полных профессоров в 15 из 16 рассматриваемых стран, включая страны АТЭС, такие как Австралия, Кана-

¹ Aurioi, L. (Филипп Альтбах. «Утечка мозгов или обмен интеллектом?» Журнал «Международное образование», №72, 2013. Русскоязычное издательство журнала: Независимое казахстанское агентство по обеспечению качества в образовании (НКАОКО). Республика Казахстан. Астана. <http://ihe.nkaoko.kz/>.

IDEA Consult (2013) MORE2 Final Report: Support for continued data collection and analysis concerning mobility patterns and career paths of researchers. Brussels: European Commission. 2010) Careers of Doctorate Holders: Employment and Mobility Patterns. STI Working Paper 2010/4. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development.

да, Япония и США¹. Процентная доля постдоков, работающих не в странах происхождения, также была больше, чем соответствующий процент авторитетных и ведущих исследователей, отмечается в исследовательском проекте высшего образования MORE 2, что также было подтверждено и другими исследованиями². Так, исследование, посвященное авторитетным ученым в области естественных и физико-технических наук в Азиатско-Тихоокеанском регионе, показало, что 20,3% исследователей в странах АТЭС получили ученые степени за рубежом в других странах, но 60,2% получили научный опыт на постдокторских должностях за рубежом, однако эти пропорции существенно различались между странами, что видно из таблицы 2.

Таблица 2 – Доля молодых ученых, занимавших должности «постдоков» за рубежом, в %

Страна	Доля ученых степеней, полученных за рубежом, %	Доля молодых ученых, занимавших должности «постдоков» за рубежом, %
Австралия	24,2	53,0
Китай	20,9	54,8
Япония	4,0	64,4
Корея	38,9	70,0
Тайвань	56,2	49,7

Источник: Woolley, R., Turpin, T., Marceau, J. & Hill, S. (2008) Mobility Matters: Research Training and Network Building In Science, Comparative Technology Transfer And Society, 6 (3): 159-186.

Значительная доля японских исследователей, занимающих зарубежные постдокторские должности по сравнению с небольшой долей, получивших за рубежом ученую степень, свидетельствует о последовательной стратегии занятия постдокторских позиций в других странах с целью приобретения международного опыта.

Исследование показало, что занимаемые постдокторские должности, т.е. практическая работа оказали большее влияние на международные связи и сотрудничество, чем полученные ученые степени.

В общей сложности 95,3% из тех, кто занимал постдокторскую должность за рубежом, участвовали в международном научно-исследовательском сотрудничестве, которое дало значимые результаты, а также публикации. Авторы исследования пришли к выводу о том, что «постдокторские должности являются более значимыми, чем получение ученых степеней в формировании связей социально-

¹ Van Noorden, R. (2012) Science on the move. Nature, 490: 327.

² Van Noorden, R. (2012) Science on the move. Nature, 490: 328.

го капитала и вносят позитивный последующий вклад в транснациональную научно-производственную деятельность и которая также является показателем долгосрочных связей социального капитала, сформированных на постдокторском уровне»¹.

б. «Утечка мозгов» среди молодых ученых и исследователей различается в зависимости от стран происхождения.

«Утечка мозгов» среди молодых ученых и исследователей по разным странам имеет разные показатели. Анализ подготовки студентов-исследователей из шести стран Юго-Восточной Азии показало, что от 60% до 90% всех молодых студентов-исследователей обучались за границей, и что коэффициент возврата значительно варьировался: от 35% – во Вьетнаме до 93,2% – в Таиланде². По мнению Филиппа Г. Альтбаха, члена Международного совета при Министерстве образования и науки Российской Федерации, основателя Центра по интернационализации высшего образования Бостонского колледжа: «Даже в глобализованном мире привлечение лучших ученых на родину является нелегкой задачей и большинство предпринятых программ потерпели неудачу. Правда заключается в том, что пока условия научной работы значительно варьируются из страны в страну — примером служит заработная плата, условия научной работы, академическая культура и академическая свобода, — «самые лучшие и умные» вряд ли вернутся на родину. Возвращение именно необходимых ученых, находящихся в расцвете своей карьеры в лучших университетах и являющиеся высокопроизводительными в своей работе — маловероятно. Оптимальное, что может быть сделано — и что является хорошей альтернативой — это наладить связь с этими академическими «звездами» и создать связи, которые приведут к практическим результатам, которые не будут вредить местной академической культуре или запрашивать непрактичных результатов»³.

¹ Woolley, R., Turpin, T., Marceau, J. & Hill, S. (2008) Mobility Matters: Research Training and Network Building In Science, Comparative Technology Transfer And Society, 6 (3): 159-186.

² Turpin, T., Woolley, R., Marceau, J. & Hill, S. (2008) Conduits of Knowledge in The Asia Pacific, Asian Population Studies, 4(3): 247-265.

³ Филип Г. Альтбах. Не так нелегко заставить магистрантов и докторантов вернуться домой. Журнал «Международное образование», №63, 2011. Русскоязычное издательство журнала: Независимое казахстанское агентство по обеспечению качества в образовании (НКАОКО). Республика Казахстан. Астана. <http://ihe.nkaoko.kz/>.

7. Привлекательные страны приема по академической мобильности.

В соответствии с выводами специалистов, «наиболее привлекательными для иностранных аспирантов являются государства, которые значительные финансовые средства вкладывают в НИОКР. Так, Швейцария, например, опережает все страны — члены ОЭСР по объему средств, ежегодно выделяемых на НИОКР; в пересчете на одного студента — около 13,6 тыс долл. США. Поэтому по доле иностранцев среди аспирантов Швейцария уступает лишь Люксембургу. Мексика, Россия и Чили находятся в противоположной стороне списка. Эти страны тратят на НИОКР менее 2 тыс. долл. США в год в пересчете на одного студента и принимают менее 5% иностранных аспирантов»¹.

В данном контексте уместно привести пример доли расходов на исследования и разработки, которые финансируют предприятия, бизнес-структуры, промышленность. Так, рисунок 1 иллюстрирует расходы на исследования и разработки в странах АТЭС из всех источников. Это привлечение средств за пределами сектора высшего образования, чтобы обеспечить все виды и удовлетворить необходимые потребности для исследований. Удельный вес валовых внутренних расходов на исследования и разработки (англ. GERD – gross domestic expenditure on research and development) из бизнес-источников варьируется от 75,7% – в Южной Корее, до 23,8% – в Мексике по имеющимся данным двенадцати стран АТЭС.

¹ Г. Маркони. «Международные магистранты и аспиранты: что нам говорит статистика» // Русскоязычная версия информационного бюллетеня International Higher Education (Бостонский колледж, США). Международное высшее образование. ВШЭ. 2016 г. №13, С. 9.

Удельный вес расходов на исследования из разных источников



Рисунок 1 – Источник: OECD (2015) Main Science and Technology Indicators. URL: http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=GERD_FUNDS#

8. В большинстве стран мира национальными правительствами обеспечивается целевая финансовая поддержка своих граждан по обучению и проведению исследований за рубежом в рамках национальных программ. Операторами подобных программ являются национальные министерства образования или специально созданные агентства академической мобильности. Такого рода агентства проводят конкурсный отбор кандидатов для обучения, выстраивают сотрудничество с зарубежными университетами, в которые направляют на обучение своих граждан, оказывают организационную и финансовую поддержку своим студентам, обучающимся за рубежом, в отдельных странах занимаются признанием иностранных документов об образовании и трудоустраивают вернувшихся после зарубежного обучения граждан.

9. Увеличивается региональная студенческая мобильность, появляются новые центры регионального образования, которые притягивают студентов конкретного региона: так, Франция и Германия привлекают студентов из Европейского Союза, Китай – студентов

Юго-Восточной Азии, Австралия и Новая Зеландия – студентов стран АСЕАН. Рост региональной академической мобильности связан с географической и культурной близостью стран, отсутствием языковых барьеров, а также национальными инициативами стран, направленными на привлечение иностранных студентов региона (смягчением визового и миграционного режима, выделением грантов на обучение и т.д.) (Приложение 6), и межгосударственными программами академической мобильности (к примеру, программа Эразмус Мундус для граждан ЕС) (Приложение 5).

В контексте глобализации образования и научной деятельности российских вузов чрезвычайно важной представляется работа по привлечению и удержанию зарубежных научно-педагогических работников: так, доля зарубежных НПП является важнейшим критерием в формировании мировых рейтингов университетов. Рекрутинг иностранных сотрудников – это относительно новая сфера в российском образовании, которая требует комплексного подхода и использования современных инструментов поиска подходящих кандидатур с целью продвижения университета на мировой арене и повышения уровня его узнаваемости.

В исследовательской литературе выделяются несколько традиционных каналов привлечения иностранных научно-педагогических работников в российские вузы. В первую очередь, к ним относятся сохранившиеся связи с научными сотрудниками бывших советских республик. Несомненно, важным источником кадров являются российские ученые, проживающие за рубежом. Как отмечают исследователи, многие руководители российских вузов активно работают с сетью выпускников и часто приглашают работать своих бывших студентов – состоявшихся ученых.

К основным каналам привлечения иностранных ученых можно отнести следующие:

1) организация крупных научных проектов (в рамках Постановления Правительства РФ №220, программы Проекта 5-100, российских и зарубежных фондов),

2) участие российских ученых в глобальных научных коллаборациях,

3) зарубежные фонды и научно-образовательные организации (Fulbright, DAAD, сеть Институтов Конфуция),

4) социальные связи и личные связи, привлечение авторитетом ведущего российского ученого,

5) наличие в российском вузе перспективных англоязычных программ.

В 2019 году Центр социального прогнозирования и маркетинга Минобрнауки РФ провел ряд социологических исследований, связанных с иностранными студентами и преподавателями, в том числе, интервью зарубежных преподавателей и исследователей о мотивах академической мобильности, барьерах и преимуществах работы в России.¹

Были выявлены следующие основные мотивы иностранных исследователей, связанные с профессиональной деятельностью

1) наличие в российском вузе перспективной области исследования,

2) наличие в университете лабораторий мирового класса и высокотехнологичного оборудования,

3) возможности финансирования (Постановление 220, российские и зарубежные фонды),

4) территориальная близость к объекту исследования (к культуре изучаемого языка, к изучаемым геологическим и археологическим объектам),

5) невысокая конкуренция в российской академической среде,

6) возможность построить международную карьеру.

В рекомендациях были отмечены следующие важные разделы привлечения иностранных сотрудников в целях входящей академической мобильности:

1. Повышение общей административной культуры, снижение бюрократических издержек и обеспечение максимальной прозрачности всех процессов

В первую очередь, необходимо максимально отладить и структурировать все университетские процессы, связанные с рекрутингом и сопровождением иностранных специалистов. К этим процессам относятся:

- трудоустройство
- бронирование жилья
- миграционно-визовые сервисы
- начисление заработной платы

¹ Центр социального прогнозирования и маркетинга – <https://www.socioprognoz.ru/publ2011.html?rus>

- медицинское обслуживание.

Необходимо обеспечить максимальную прозрачность всех процессов, учесть все нюансы и детали, обязательно ввести документооборот на английском языке. Все тонкости должны быть заранее оговорены с иностранным ученым.

2. Обеспечение инфраструктурных требований

Рекомендации по обеспечению инфраструктурных требований к университету включают в себя:

- улучшение условий организации труда
- работу по адаптации сопровождающих членов семьи
- обеспечение доступа к оборудованию
- формирование доступной среды

Необходимо обеспечить иностранному ученому комфортное проживание, объяснить все особенности коммунальной системы в городе. Важно предупредить о бытовых особенностях: например, о возможности или невозможности использования водопроводной воды, о летнем отключении горячей воды, о функционировании системы отопления. Все сотрудники должны быть обеспечены и комфортными рабочими местами, местами питания и отдыха. Университетам стоит задуматься о приведении своей инфраструктуры международным стандартам, на что обращают внимание иностранные ученые. В частности, к этому относится наличие лифтов в университетских зданиях, наличие систем оказания первой помощи.

Рекомендации по улучшению городской среды касаются следующих пунктов:

- совершенствование системы транспортного сообщения на территории Российской Федерации
- совершенствование городской среды путем увеличения количества кафе и ресторанов национальной кухни
- внедрение навигации на английском языке

Все иностранные ученые обязательно должны предупреждаться об особенностях климата, флоры и фауны региона, чтобы избежать возможных последствий для здоровья.

3. Стимулирование научного взаимодействия

Иностранному претенденту будет интересен вуз, имеющий перспективные области исследования, в развитии которых он может сыграть ключевую роль. Университету важно использовать те ресурсы, которые он может предложить приглашенным ученым.

Например, наличие в университете лабораторий мирового класса и высокотехнологичного оборудования;

Немаловажной является возможность организации крупных международных научных событий. В таком случае передовой ученый имеет возможность пригласить участников своих научных коллабораций и значительно расширить научный горизонт университета.

Иностранные сотрудники должны понимать, что в данном вузе у них будет возможность получать финансирование для своей научной деятельности. Это могут быть совместные заявки на гранты, участие в конкурсах российских и зарубежных фондов, а также средства Программы повышения международной конкурентоспособности российских вузов и различных федеральных программ.

В целом, и в краткосрочной, и в долгосрочной перспективах академическая мобильность продолжит свой рост в большинстве стран мира, поэтому и научным организациям, и образовательным организациям высшего образования необходимо иметь собственную стратегию интернационализации, включающую академическую мобильность с целью максимальной самореализации молодых ученых и достижения научных результатов.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Анализ показал, что в зарубежных странах основными направлениями поддержки молодых исследователей являются: меры поощрения молодого ученого как лучшего из лучших в своей (научной) среде (призы, премии); финансовые меры поддержки через грантовое финансирование научных проектов национальными и международными финансирующими организациями; меры поддержки при планировании карьеры. В ряде стран введены меры законодательной поддержки при трудоустройстве молодых ученых. В тоже время решение вопросов социальных гарантий молодого ученого (в том числе, решение жилищных проблем), прав на интеллектуальную собственность на результат научной деятельности, условия труда в своих основных чертах не обладают спецификой в сравнении с остальными категориями ученых.

В зарубежной практике большое распространение получили термины «постдок» и «постдокторантура», которых нет в российской практике. Во многих странах постдокторантура является обязательным этапом научной карьеры после получения докторской степени для тех, кто в дальнейшем планирует работать в академических или научно-исследовательских организациях. Больше того, для многих исследователей период времени после получения докторской степени является поворотным моментом, когда они выбирают академическую или научную карьеру или нет. Термин постдок используется при заключении срочных трудовых контрактов в основном в университетах и редко в научно-исследовательских институтах в государственном и частном секторе. А также в различных программах поддержки международных и национальных финансирующих организаций, направленных на поддержку начинающих исследователей, участию их международной и секторальной мобильности и создание исследовательских групп/лабораторий. Фаза постдока обычно является временной до получения постоянной должности и может различаться уровнем заработной платы и продолжительностью нахождения в позиции постдока.

Анализ имеющихся данных по академической мобильности показал, что в настоящее время мобильность российских аспирантов, исследователей и ученых в России не носит системного характера. Это обусловлено целым рядом факторов, прежде всего, финансовых и организационных. С одной стороны, российские вузы не имеют возможности направлять на длительные сроки своих научно-педагогических работников за рубеж ввиду сокращения численности профессорско-преподавательского состава во всех российских вузах в целом и возросшей аудиторной нагрузки на работающих. С другой стороны, научно-педагогические работники, которые могут быть востребованы, не имеют языковой подготовки для преподавания на иностранных языках в зарубежных университетах.

Финансирование академической мобильности научно-педагогических работников также является серьезным препятствием для развития академической мобильности в целом в связи с отсутствием национальных программ поддержки академической мобильности.

В результате проведенного исследования было установлено, что сбор статистики по зарубежной академической мобильности аспирантов и молодых исследователей в России не ведется. На основе проведенного анализа можно сделать вывод, что масштабы академической мобильности крайне незначительны. Основными странами академической мобильности являются европейские страны. Основные источники финансирования: средства международных организаций, поддерживающих мобильность, частных благотворительных фондов, финансовые средства участников мобильности. Следствием сложившейся ситуации является невысокая публикационная активность российских ученых и исследователей, низкие показатели цитируемости и вовлеченности российских исследователей и ученых в международные проекты.

Представляется, что с учетом важности участия в зарубежной академической мобильности для развития конкурентоспособности отечественной науки, необходимо вести мониторинг зарубежной академической мобильности российских аспирантов и молодых исследователей. Мониторинг зарубежной академической мобильности российских аспирантов и молодых исследователей представляет собой систематическое наблюдение за состоянием и условиями подготовки кадров высшей квалификации в российских образовательных и научных организациях, обеспечения органов управления образо-

ванием России актуальной информацией о состоянии исходящей академической мобильности, необходимой для анализа и прогноза развития национальной системы образования и национального рынка труда.

Предметом мониторинга могут являться непосредственно российские аспиранты и молодые исследователи. В рамках мониторинга может проводиться систематическое наблюдение за карьерным ростом молодых исследователей, их трудоустройством.

В связи с вышесказанным предлагается включить следующий количественный (базовый) индикатор в ежегодный мониторинг системы образования, а именно в раздел 2.4.8. «Распределение численности студентов образовательной организации, обучающихся по очной форме обучения, прошедших обучение в других образовательных организациях, человек», добавить к данным по обучающимся на программах бакалавриата, специалитета и магистратуры в зарубежных вузах не менее семестра, данные по аспирантам. А также качественный индикатор по принимающим российских аспирантов и молодых исследователей странам.

Безусловно разработка и запуск программы академической мобильности для российских ученых и исследователей могло бы стать важным фактором в расширении и развитии международного научно-технического сотрудничества и со временем перейти от модели «утечки умов» к модели «циркуляции мозгов».

ПРИЛОЖЕНИЕ 1. ЕВРОПЕЙСКАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАМКА ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ

R1: исследователь на начальном этапе карьеры до получения докторской степени) (англ. – First Stage Researcher):

- проводит исследования под наблюдением;
- стремится развивать свои знания о методологии и области исследований;
- демонстрирует хорошее понимание области исследования;
- демонстрирует способность производить научный продукт под наблюдением;
- способен к критическому анализу, оценке и синтезу новых и сложных идей;
- может объяснить результаты исследований и их ценность для коллег-исследователей.

R2: признанный исследователь (обладатель докторской степени или ее эквивалента, который еще не полностью независим в своих исследованиях) (англ. – Recognised Researcher):

- демонстрирует систематическое понимание области исследования и овладение исследованиями, связанными с этой областью;
- демонстрирует способность продумывать, проектировать, внедрять и адаптировать содержательную программу исследований с целостностью;
- вносит свой вклад благодаря оригинальным исследованиям, которые расширяют границы знаний путем разработки значительного объема работ, инноваций или приложений. Это может заслуживать национальной или международной реферируемой публикации или патента;
- демонстрирует критический анализ, оценку и синтез новых и сложных идей;
- общается со своими коллегами и готов объяснить результаты своих исследований и их ценность для научного сообщества;
- берет на себя ответственность и управляет собственным продвижением по карьерной лестнице, устанавливает реалистичные и достижимые карьерные цели, определяет

и разрабатывает пути улучшения возможностей трудоустройства;

- является соавтором докладов на семинарах и конференциях.

R3: состоявшийся и известный ученый (исследователи, достигшие определенного уровня независимости) (англ. – Established Researcher) имеет высокий уровень независимости и, в дополнение к характеристикам, признанного исследователя:

- имеет установленную репутацию, основанную на превосходстве исследований в своей области;
- вносит позитивный вклад в развитие знаний, научных исследований и разработок посредством сотрудничества и кооперации;
- выявляет исследовательские проблемы и возможности в рамках своей области специализации выявляет соответствующие исследовательские методологии и подходы;
- проводит независимое исследование, которое продвигает исследовательскую программу;
- может взять на себя ведущую роль в выполнении совместных исследовательских проектов в сотрудничестве с коллегами и партнерами по проекту;
- публикует статьи в качестве ведущего автора, организует семинары или конференции.

R4: ведущий исследователь, лидирующий в своей исследовательской области или научной отрасли (англ. – Leading Researcher) ведет исследования в своей области, возглавляет команду/исследовательскую группу/отраслевую научно-исследовательскую лабораторию. Ведущий научный сотрудник, в дополнение к характеристикам, признанного и состоявшегося исследователя:

- имеет международную репутацию, основанную на превосходстве исследований в своей области;
- демонстрирует критическое суждение при определении и осуществлении исследовательской деятельности;
- вносит существенный вклад (прорывы) в свою исследовательскую область или охватывает несколько областей;
- разрабатывает стратегическое видение будущего области исследований;

- признает более широкие последствия и применение их исследований;
- публикует и представляет влиятельные статьи и книги, выступает в оргкомитетах семинаров и конференций и выступает с приглашенными докладами.

ПРИЛОЖЕНИЕ 2. ЕВРОПЕЙСКАЯ ХАРТИЯ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ

Европейская Хартия исследователей – ряд общих принципов и требований, определяющих роли, обязанности и права исследователей, работодателей и/или субсидирующих организаций¹. Цель Хартии – гарантировать, чтобы отношения между исследователями и работодателями и субсидирующими организациями способствовали успешной работе по производству, передаче, распределению и распространению знаний и технологических разработок, равно как и развитию карьеры исследователей. Хартия признает ценность всех форм мобильности как средства профессионального развития исследователей.

В этом смысле, Хартия задает для исследователей, работодателей и субсидирующих организаций общие рамки, внутри которых им предлагается действовать ответственно и профессионально в конкретном организационном окружении, относиться друг другу как к профессионалам.

Хартия адресована всем исследователям в Европейском союзе на всех стадиях их карьеры и во всех областях исследования в государственном и частном секторах, независимо от должности и вида контракта², правового статуса их работодателя, типа организации или учреждения, в котором выполняется работа. Хартия учитывает разнообразные роли исследователей, в функции которых может входить не только собственно исследовательская работа и/или технологическая разработка, но также контроль, наставничество, управление или административные задачи.

Хартия исходит из предпосылки, что важнейшим обязательством исследователей, также, как и работодателей или субсидирующих организаций, является гарантированное соответствие национальным, региональным или отраслевым юридическим требованиям национального или регионального законодательства. Там, где исследователи обладают статусом и правами, которые, в определенном отношении, более благоприятны, чем предусмотренные в данной Хартии, положения Хартии не могут быть использованы для снижения статуса и ограничения уже имеющихся прав.

¹ См. Определение в Секции 3.

² Official Journal C 364, 18.12.2000 p. 0001-0022

Ожидается, что исследователи, также как работодатели или субсидирующие организации, которые придерживаются настоящей Хартии, будут признавать права и соблюдать принципы, провозглашенные в Хартии фундаментальных прав Европейского Союза¹.

Общие принципы и требования, предъявляемые к исследователям

Свобода исследований

Исследователи должны вести свои исследования для блага человечества и расширения границ научного знания, обладая свободой мысли и слова, свободой выбирать методы решения проблем, в соответствии с признанными этическими принципами и нормам.

Исследователи должны, однако, признавать ограничения этой свободы, которые могут возникнуть в результате особых обстоятельств (включая участие в контроле /руководстве / менеджменте) или условий работы, например, по бюджетным или инфраструктурным причинам, а также, особенно в промышленном секторе, по соображениям защиты интеллектуальной собственности. Такие ограничения не должны, однако, нарушать признанные этические принципы и нормы, которых исследователи должны придерживаться.

Этические принципы

Исследователи должны придерживаться признанных этических норм и фундаментальных этических принципов, сложившихся в их дисциплине (ах), равно как и этических стандартов, зафиксированных в различных национальных, отраслевых или институциональных этических Кодексах.

Профессиональная ответственность

Исследователи должны прилагать все усилия, чтобы их исследования были существенны для общества и не дублировали исследований, ранее выполненных в другом месте.

Они должны избегать плагиата любого вида и уважать принципы интеллектуальной собственности и совместной собственности на данные, полученные в исследовании, выполненном в сотрудничестве с руководителем и/или другими исследователями. Необходимость проводить новые наблюдения для демонстрации воспроизводимости эксперимента, не должна рассматриваться как плагиат, при условии четких ссылок на первоисточник подтверждаемых данных.

¹ See SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

Если какой-нибудь аспект своей работы исследователи доверяют выполнить другому коллеге (ам), они должны гарантировать, этот коллега (ги), обладает достаточной компетентностью для выполнения данной работы.

Профессиональная установка

Исследователи должны быть осведомлены о стратегических целях и механизмах финансирования, которым подчинено развитие их организационной среды, и заблаговременно получить все необходимые разрешения для начала исследований и доступа к предоставленным ресурсам.

Они должны ставить в известность работодателя, субсидирующую организацию или надзорную инстанцию, если сдвигаются сроки научно-исследовательских работ, изменяется их содержание, работа завершается, или же если она должна быть закончена досрочно или приостановлена по любой причине.

Контрактные и юридические обязательства

Исследователи на всех уровнях должны быть осведомлены о национальных, отраслевых или нормативных документах, регулирующих профессиональную подготовку и/или условия работы. В этот список, независимо от характера конкретного контракта, включаются правовые нормы интеллектуальной собственности, а также требования и условия любого спонсора или субсидирующей организации. Исследователи должны придерживаться таких норм, представляя требуемые результаты (например, тезисы, публикации, патенты, сообщения, разработки, и т.д.) как это зафиксировано в формулировках и условиях контракта или аналогичного документа.

Подотчетность

Исследователи должны сознавать, что они ответственны перед их работодателями, субсидирующими или иными государственными или частными организациями, а также, уже больше из этических соображений, перед обществом в целом. В частности исследователи, финансируемые из государственного бюджета, ответственны и за эффективное использование денег налогоплательщиков. Следовательно, они должны придерживаться принципов гласного, прозрачного и эффективного финансового управления и сотрудничать с любой полномочной ревизией их исследований, предпринимается ли она по инициативе субсидирующей организации или этической комиссии.

Методы сбора данных, их анализа, получаемые результаты, если возможно в деталях, должны быть открыты для внутреннего и внешнего обследования во всех случаях, когда это необходимо, или по требованию соответствующих органов.

Хорошая исследовательская практика

Исследователи должны всегда соблюдать технику безопасности, в соответствии с национальным законодательством, включая необходимые меры по защите здоровья и безопасности, а также меры по восстановлению утраченной информации после сбоев ИТ-технологии, например, делая резервные копии. Они должны быть осведомлены об действующих юридических нормах защиты данных и конфиденциальности и предпринимать необходимые меры для их безусловного выполнения.

Распространение и использование результатов

Все исследователи должны, как это оговорено контрактом, предоставлять результаты своих исследований для распространения и использования, например, для сообщения коллегам или, если это возможно, для коммерциализации. В частности, ожидается, что ведущие исследователи возьмут на себя инициативу в обеспечении плодотворности исследований и в том, чтобы их результаты были коммерциализированы или стали доступны сообществу (или то и другое) всегда, когда есть такая возможность.

Публичность

Долг исследователей сообщать о своей деятельности обществу, в основном, в форме понятной неспециалистам, улучшая понимание науки общественностью. Непосредственное взаимодействие с публикой поможет исследователям лучше осознать интересы общества, в том числе понять социальные приоритеты в сфере науки и технологии.

Отношения с научными руководителями

Исследователи в период обучения должны установить четко определенные регулярные отношения со своим научным руководителем (ями) и представителем (ями) факультета/кафедры, чтобы это общения приносило максимальную пользу.

Это касается и текущего учета прогресса в работе, обсуждения промежуточных результатов, формирования обратной связи в дискуссиях и на семинарах, работу в соответствии с согласованным планом, графиком, отчетами и/или результатами.

Руководство и управление

Значительное место в деятельности ведущих исследователей занимает выполнение разнообразных функций: научное руководство, наставничество, консультации по вопросам карьеры, координация проектов, менеджмент и научная коммуникация. Исполнение всех этих функций должно соответствовать самым высоким профессиональным стандартам. Выступая роли научного руководителя или наставника исследователей, ведущие исследователи должны строить с молодежью конструктивные отношения как условие эффективной передачи знания и для успешного развития карьеры молодых ученых.

Повышение профессиональной квалификации

Исследователи на всех стадиях карьеры должны стремиться постоянно повышать свою квалификацию, регулярно осваивая новые методы и информацию. Для этого могут использоваться самые разнообразные средства, в частности, формальное и дистанционное обучение, симпозиумы, конференции и т.п.

Общие принципы и требования к работодателям и субсидирующим организациям

Признание статуса профессии

Все ученые, занятые в исследованиях, должны быть признаны профессионалами и рассматриваться в этом качестве. Это отношение должно начинаться со старта их карьеры, а именно, на уровне аспиранта, и должно включать все уровни, независимо от их классификации на национальном уровне (например, ассистент, аспирант, докторант, постдок, государственный служащий).

Отсутствие дискриминации

Работодатели и/или субсидирующие организации никогда не должны допускать дискриминации исследователей по полу, возрасту, этнической, национальной или социальной принадлежности, конфессии, сексуальной ориентации, языку, инвалидности, политической позиции, социально-экономическому статусу.

Среда исследований

Обязанностью работодателей и/или субсидирующих организаций является создание среды, максимально стимулирующей обучение или исследования, что предполагает наличие соответствующего оборудования, потенциала и возможностей, включая доступ к сетям научной коммуникации и сотрудничества, а также соблюдение

национальных и отраслевых норм безопасности и здоровья исследователей. Субсидирующие организации должны обеспечить адекватные условия для поддержки заранее согласованной программы работы.

Условия работы

Работодатели и/или субсидирующие организации должны обеспечить исследователям, включая и инвалидов, достаточно гибкие условия для успешной работы, учитывая ее специфику, в соответствии с нормами национального законодательства и с национальными или отраслевыми соглашениями между работодателями и профсоюзами об условиях труда. Они должны стремиться обеспечить условия работы, которые позволяют исследователям, женщинам и мужчинам, сочетать семью и работу, воспитание детей и карьеру¹. Особое внимание нужно обратить, в частности, на организацию гибкого графика, работы на условиях не полной занятости, рабочих командировок и творческих отпусков (*sabbatical*), а также на соответствующее финансовое и административное обеспечение этих условий.

Стабильность и непрерывность работы

Работодатели и/или субсидирующие организации должны стремиться к тому, чтобы работа исследователей не прерывалась из-за неустойчивости трудовых контрактов, и в максимально возможной степени способствовать улучшению стабильной занятости исследователей, соблюдая принципы и сроки, установленные EU Directive on Fixed-Term Work².

Финансирование и зарплата

Работодатели и/или субсидирующие организации должны обеспечить исследователям справедливые и привлекательные условия финансирования и/или зарплат, а также адекватное и равноправное социальное обеспечение (включая выплаты по болезни и родительские пособия, пенсионные права и пособия по безработице), как это

¹ Целью является защитить исследователей работающих по временному контракту от дискриминации, по сравнению с постоянными сотрудниками, а соответственно, от заключения последовательных временных контрактов. В первую очередь речь идет о расширении доступа временных сотрудников к повышению квалификации и информации о доступе к постоянным должностям. Council Directive 1999/70/EC concerning the "Framework Agreement on fixed-term work" concluded by ETUC, UNICE and CEEP, adopted on 28 June 1999.

² See SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

предусмотрено законодательством и национальными или отраслевыми соглашениями между работодателями и профсоюзами. Эти условия должны относиться к исследователям на всех стадиях карьеры, включая молодых исследователей, соразмерно с их правовым статусом, эффективностью и уровнем квалификации и/или должностными обязанностями.

Гендерный баланс

Работодатели и/или субсидирующие организации должны стремиться к статистически представительному гендерному балансу на всех должностных уровнях, включая руководство. Основой достижения гендерного баланса должна стать политика равных возможностей при приеме на работу, назначении и последующих стадиях карьеры, отдавая, однако, приоритет критериям компетентности и качеству. Чтобы гарантировать равный подход, комиссии по отбору и комитеты по оценке также должны иметь адекватный гендерный состав.

Развитие карьеры

Работодатели и/или субсидирующие организации должны в рамках концепции управления человеческими ресурсами сформировать определенную стратегию развития карьеры исследователей на всех ее стадиях, независимо от типа контракта, включая исследователей, работающих по контрактам с фиксированным сроком. Это предполагает наличие наставников, в обязанности которых включены поддержка и научное руководство личным и профессиональным развитием исследователей с тем, чтобы их мотивация не снижалась от неуверенности в профессиональном будущем. Все исследователи должны быть осведомлены об этих условиях.

Ценность мобильности

Работодатели и/или субсидирующие организации должны осознать ценность географической, межотраслевой, междисциплинарной и виртуальной¹ мобильности так же как мобильности между государственным и частным сектором, рассматривая ее как важное средство расширения научного знания и профессионального развития на любой стадии исследовательской карьеры. Следовательно, в конкретные стратегии развития карьеры должны быть встроены соответствующие опции, а опыт, накопленный исследователем бла-

¹ All available instruments should be used, in particular international or globally accessible web-based resources such as the pan-European Researcher's Mobility Portal: <http://europa.eu.int/eracareers>.

годаря мобильности, должен в полной мере учитываться в системах оценки карьеры.

Это предполагает, что необходимы административные инструменты, позволяющие перемещать вместе с исследователем гранты и условия социального обеспечения, в соответствии с нормами законодательства.

Доступ к профессиональному обучению и повышению квалификации

Работодатели и/или субсидирующие организации должны принять меры по обеспечению исследователей на всех стадиях карьеры, независимо от типа контракта, возможностью повышения профессиональной квалификации и накопления их человеческого капитала для будущего трудоустройства, благодаря овладению новыми методами и информацией.

Совокупность этих мер должна регулярно пересматриваться с точки зрения их доступности, действенности и эффективности в повышении квалификации, овладения современными методами и конкурентоспособности на рынке труда.

Права интеллектуальной собственности

Работодатели и/или субсидирующие организации должны гарантировать, что исследователи на всех стадиях карьеры получают выгоду от использования результатов их труда, причем им обеспечивается юридическая защита, в том числе защита прав на интеллектуальную собственность, включая авторские права.

Политика и практика призваны определить, какие права принадлежат исследователям и/или, где это оправдано, их работодателям или другим сторонам, включая внешние коммерческие или промышленные организации. Важно чтобы эти отношения были, по возможности, зафиксированы в соглашениях о сотрудничестве или других типах соглашений.

Соавторство

Организации должны положительно относиться к соавторству в своих оценках коллектива, рассматривая соавторство как свидетельство конструктивных отношений в процессе исследования. Работодатели и/или субсидирующие организации должны инициировать разработку стратегии, методов и процедур, обеспечивающих исследователям, в том числе и на старте их карьеры, необходимые условия признания их реального вклада, будь то место в списке ав-

торов или ссылка в статьях, патентах и т.п., а также возможность публикаций независимо от руководителя(ей).

Научное руководство

Работодатели и/или субсидирующие организации должны назначить конкретное лицо, к которому начинающие исследователи могут обращаться для эффективного выполнения своих профессиональных обязанностей.

Такое назначение предполагает, что научные руководители обладают опытом в научном руководстве исследованиями, располагают временем, знаниями, экспертными навыками и призванием, чтобы поддерживать молодежь, а также, что имеются процедуры и механизмы обратной связи, обеспечивающие необходимое карьерное продвижение исследователей.

Преподавание

Преподавание – важнейшая составляющая получения и распространения знания и поэтому должно рассматриваться как полноценный вариант внутри научной карьеры. Однако выполнение педагогических обязанностей не должно отнимать слишком много сил, особенно в начале карьеры, чтобы не отвлекать ученого от исследовательской деятельности.

Работодатели и/или субсидирующие организации должны гарантировать соответствующее вознаграждение за преподавание, а также и учет преподавательских обязанностей в системах оценки сотрудников. Время, затраченное ведущими исследователями на повышение квалификации начинающих сотрудников, следует вносить в их педагогический стаж. Нужно также учитывать, что для преподавания и научного руководства профессиональным продвижением исследователей нужна специальная подготовка.

Система учета и оценки

Работодатели и/или субсидирующие организации должны обеспечить единую систему учета и оценки для всех исследователей, включая ведущих, чтобы регулярно оценивать их профессиональную деятельность. Речь идет о прозрачной экспертизе независимой (в случае ведущих исследователей, предпочтительно международной) комиссией. Такая процедура оценки должны полностью учитывать творческий потенциал и результаты исследования, например, публикации, патенты, участие в управлении исследованиями, преподавание, научное руководство, наставничество, национальное

или международное сотрудничество, выполнение административных обязанностей, общественную активность и мобильность, – все это в общем контексте карьерного продвижения.

Жалобы/апелляции

Работодатели и/или субсидирующие организации должны, опираясь на национальную нормативную базу, создать приемлемые процедуры, с участием, по возможности, беспристрастного лица (типа омбудсмена), для рассмотрения жалоб/апелляций исследователей, включая конфликт между научным руководителем (ями) и молодыми исследователями. Благодаря таким процедурам всему штату исследователей должна быть обеспечена конфиденциальная и неофициальная помощь в решении связанных с работой конфликтов, споров и обид. Это является необходимым условием справедливых и равноправных отношений в пределах учреждения и улучшения общего рабочего климата.

Участие в органах принятия решения

Работодатели и/или субсидирующие организации должны считать совершенно законным и желательным участие исследователей в информационных, консультативных органах и органах принятия решения институтов, в которых они работают. В этом случае исследователи могут защищать свои индивидуальные и коллективные интересы как профессионалы, внося тем самым свой вклад в работу института¹.

Назначение и прием на работу

Работодателям и/или субсидирующим организациям следует заботиться о том, чтобы правила приема и требования к исследователям, особенно в начале их карьеры, были четко определены и способствовали приему на работу представителей различных групп исследователей, в том числе и тех, кто возвращается в исследования после перерыва, включая преподавателей (любого уровня).

Работодатели и/или субсидирующие организации должны при назначении или приеме на работу придерживаться принципов, изложенных в Кодексе поведения при приеме на работу исследователей.

¹ See also The European Charter for Researchers: Evaluation/Appraisal systems in Section 1 of this document.

ПРИЛОЖЕНИЕ 3. КОДЕКС ПОВЕДЕНИЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ

Кодекс поведения при приеме на работу содержит ряд общих принципов и требований, которым должны следовать работодатели и/или субсидирующие организации, назначая или принимая на работу исследователей. Эти принципы и требования должны обеспечивать прозрачность процесса приема на работу и равенство всех претендентов, с целью развития привлекательного, открытого и жизнеспособного европейского рынка труда для исследователей, дополняя тем самым принципы и требования, содержащиеся в Европейской Хартии исследователей. Учреждения и работодатели, придерживающиеся Кодекса поведения, будут тем самым открыто демонстрировать намерение внести вклад в развитие ЕНП и свою приверженность к созданию справедливых условий для исследователей.

Общие принципы и требования к Кодексу поведения

Прием на работу

Работодатели и/или субсидирующие организации несут ответственность за то, чтобы процедуры приема на работу были открытыми, эффективными, прозрачными, стимулирующими, допускали международное сравнение (последнее касается и номенклатуры объявленных на конкурс вакансий)¹.

Объявления о приеме должны подробно описывать требования к кандидатам, и в то же время заданная в них слишком узкая специализация не должна отпугивать квалифицированных претендентов. Работодатели должны описать условия работы и права сотрудников, включая перспективы развития карьеры. Кроме того, время между объявлением о вакансиях или конкурсах и сроками для ответа претендентов должно быть достаточным для принятия решения.

Отбор

Отборочные комитеты должны сочетать компетентность экспертов и адекватный гендерный баланс, а также, насколько возможно, включить в состав представителей различных секторов (государственного и частного), дисциплин, а также иностранцев, обладающих достаточным опытом в оценке претендентов. Нужно применять как можно более широкий диапазон методов отбора, сочетая

¹ COM (2003) 436 of 18.7. 2003: Researchers in the ERA: One profession, multiple careers.

экспертизу документов и непосредственное собеседование. Следует обеспечить адекватную подготовку членов отборочных комиссий.

Прозрачность

Претенденты должны быть заблаговременно информированы о процессе и критериях отбора, о числе вакантных мест и перспективах развития карьеры. После завершения отбора претендентам должны быть указаны сильные и слабые стороны их заявок.

Оценка опыта

В процессе отбора должен учитываться весь диапазон профессионального опыта¹ претендентов. Сосредоточиваясь на их исследовательском потенциале, не следует упускать из виду их творческие способности и уровень независимости суждений. Это означает, что следует применять и количественные, и качественные оценки, акцентируя внимание на выдающихся результатах, на различных аспектах профессиональной карьеры, а не только на числе публикаций. Соответственно, значение библиометрических показателей должно быть определенным образом уравновешено более широким диапазоном критериев, учитывающим другие формы опыта: преподавание, научное руководство, работа в команде, участие в передаче знания, менеджмент исследований и инноваций, повышение осведомленности общества о науке. У претендентов из промышленной сферы особое внимание следует обращать на участие в патентовании, разработках или изобретениях.

Вариации в хронологических последовательностях сведений в CV

Перерывы или вариативность деятельности на протяжении карьеры, указываемые в CV, должны рассматриваться не как недостатки, а как развитие карьеры, и, следовательно, как потенциально ценный вклад в профессиональное многомерное развитие потенциала. Поэтому претендентам нужно разрешить представлять наряду с CV свидетельства, отражающие многообразие достижений, подкрепляющих соискание должности.

Признание опыта мобильности

Как важный вклад в профессиональное развитие исследователя следует расценивать любой опыт мобильности: пребывание в другой стране/регионе, в другом организационном контексте (государственной или частной организации), миграция от одной дисципли-

¹ In: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002.

ны или отрасли к другой, будь то на начальной подготовке к исследованиям или в более поздней стадии карьеры, опыт виртуальной мобильности.

Признание квалификации в разных сферах

Работодатели и/или субсидирующие организации должны обеспечивать адекватную оценку профессиональной квалификации всех исследователей, включая неформальные ее формы, с особым учетом контекста международной и профессиональной мобильности. Они должны обладать информацией и понимать правила, процедуры и стандарты признания квалификации и, следовательно, по всем доступным каналам получать информацию о национальных законах, соглашениях и правилах признания квалификации¹.

Трудовой стаж

Уровень требуемой квалификации должен соответствовать условиям исполнения должности, а не выступать барьером к ее занятию. Признание и оценка квалификации должны сосредоточиться на достижениях претендента, а не на его/ее личности или репутации учреждения, где были выполнены квалификационные требования. Поскольку профессиональная квалификация может быть получена на начальной стадии длинной карьеры, в основу должна быть положена схема перманентного профессионального развития.

Постдокровские стажировки

Институты, принимающие исследователей на постдокровские стажировки, должны обеспечить четкие правила и внятные руководящие принципы для принятия постдокров, с указанием максимальной продолжительности и цели стажировки. Эти руководящие принципы должны принимать во внимание время предшествующих постдокровских стажировок в других учреждениях и учитывать, что статус постдрока должен быть переходным, а его главная цель стажировки – получение дополнительных профессиональных возможностей развития карьеры и долгосрочных перспектив роста.

¹ Look at <http://www.enic-naric.net/> to find more detailed information about the NARIC Network (National Academic Recognition Information Centres) and the ENIC Network (European Network of Information Centres).

Определения, принятые в Рекомендациях

Исследователи

В настоящих Рекомендациях используется международно признанное определение исследований, принятое во Фраскати¹. Соответственно, исследователи определяются как «Профессионалы, занятые постижением или созданием нового знания, продуктов, процессов, методов и систем, а также в управлении такого рода проектами».

Точнее, данные Рекомендации относятся ко всем людям, профессионально занятыми в научно-исследовательских работах на любой стадии карьеры², независимо от их места в той или иной классификации. Сюда включается любая деятельность в «фундаментальных исследованиях», «стратегических исследованиях», «прикладных исследованиях», опытно-конструкторских разработках и «передаче знания», включая инновации и консультации, научное руководство и преподавание, управление знанием и права интеллектуальной собственности, использование результатов исследований или научную журналистику.

Проводится различие по стажу работы между «начинающими исследователями» и «опытными исследователями»:

- Термин «начинающий исследователь»³ означает исследователей в течение первых четырех лет (или эквивалент в пересчете на полную занятость) их исследовательской деятельности, включая период обучения.
- Термин «опытный исследователь»⁴ означает исследователей, имеющих не менее четырех лет исследовательского опыта (или эквивалент в пересчете на полную занятость), от момента получения университетского диплома, дающего им право на диссертационное исследование, в стране, в которой степень/диплом были получены, или исследователей, уже имеющих докторскую степень, независимо от стажа.

¹ See Work Programme Structuring the European Research Area Human Resources and Mobility Marie Curie Actions, edition September 2004, page 41.

² Idem, page 42.

³ COM (2003) 436 of 18.7. 2003: Researchers in the ERA: One profession, multiple careers.

⁴ Там же.

Работодатели

В контексте настоящих Рекомендаций термин «работодатели» относится ко всем общественным или частным учреждениям, которые принимают на работу исследователей на договорных началах или которые принимают их для временного сотрудничества по другим типам договоренностей, в том числе без прямых финансовых отношений. Последнее относится в особенности к учреждениям высшего образования, лабораториям, фондам или частным организациям, где исследователи стажировются, проходят подготовку или выполняют свою деятельность на основе финансирования, предоставленного третьими лицами.

Субсидирующие организации

Термин «субсидирующие организации» обозначает все организации¹, которые обеспечивают финансирование, (включая стипендии, вознаграждения, гранты и стажировки для проведения научно-исследовательских работ), то есть к общественным и частным научным организациям, включая организации высшего образования. Ключевым условием исполнения роли для финансирующих организаций, и это следует оговорить специально, является наличие эффективной стратегии, методов и механизмов, соответствующих общим принципам и требованиям, изложенным в настоящих Рекомендациях.

Назначение или прием на работу

Вышесказанное относится к любому типу контракта, стипендии или стажировке, гранту или финансированию третьими лицами, включая финансирование в контексте Рамочной Программы (программ)².

¹ The Community will endeavour to apply the commitments laid down in this Recommendation to the receiver of funding in the context of the Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities.

² The Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4. РЕКОМЕНДАЦИИ ЕВРОПЕЙСКОЙ КОМИССИИ ПО ЕВРОПЕЙСКОЙ ХАРТИИ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ И КОДЕКСУ ПОВЕДЕНИЯ ПРИ ПРИЕМЕ НА РАБОТУ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ¹

КОМИССИЯ ЕВРОПЕЙСКИХ СООБЩЕСТВ

Руководствуясь Соглашением о создании Европейского Экономического Сообщества и, в особенности Статьей 165 этого Соглашения, исходит из того, что:

1. Комиссия сочла необходимым в январе 2000 г.² создать Европейское Научное пространство (ЕНП) как фундамент будущих действий Сообщества в целях объединения и структуризации европейской научной политики.

2. Европейский Совет в Лиссабоне поставил перед Сообществом цель стать самой конкурентоспособной и динамической экономикой знания в мире к 2010 г.

3. Совет обратил внимание на проблемы, связанные с профессией и карьерой исследователей в пределах ЕНП, и в своей резолюции от 10 ноября 2003г.³ предложил Комиссии предпринять усилия по разработке Европейской Хартии исследователей и Кодекса поведения при приеме на работу исследователей.

4. Выявленная потенциальная нехватка исследователей⁴, особенно в ряде ключевых дисциплин, содержит серьезную угрозу инновационным усилиям ЕС, приумножению знания и росту производства в ближайшем будущем и может препятствовать достижению целей, поставленных в Лиссабоне и Барселоне. Европа должна серьезно повысить свою привлекательность для исследователей, увеличить долю женщин в науке, создавая необходимые условия для

¹ Перевод Мирского Э.М.

² COM(2000) 6 final of 18.1.2000. 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.

развития успешной и привлекательной карьеры в области Исследований и развития (ИиР)¹.

5. Достаточные и квалифицированные человеческие ресурсы в ИиР – краеугольный камень прогресса в науке, технологии и улучшении качества жизни, что послужит гарантией благосостояния европейских граждан и внесет свой вклад в конкурентоспособность Европы.

6. Необходимо найти и применить новые инструменты развития исследовательской карьеры, чтобы перед европейскими исследователями открылись новые перспективы.

7. Более наглядные перспективы роста способствуют формированию положительного отношения общества к профессии исследователя, и тем самым поощряют молодых людей выбирать научную карьеру.

8. Конечная политическая цель данных Рекомендаций состоит в том, чтобы способствовать развитию привлекательного, открытого и жизнеспособного европейского рынка труда для исследователей, структура и характер которого предполагают пополнение и сохранение высококвалифицированных исследователей в среде, способствующей эффективной работе и высокой производительности.

9. Государства ЕС должны стремиться предложить исследователям реальные системы карьерного роста на всех стадиях карьеры, независимо от типа контрактов и избранного направления карьеры в ИиР, они также должны гарантировать отношение к исследователям как профессионалам и как полноценным сотрудникам учреждений, в которых они работают.

10. Несмотря на то, что Государства ЕС предприняли значительные усилия по преодолению административных и юридических препятствий географической и межотраслевой мобильности, многие из этих препятствий все еще сохраняются.

11. Все формы мобильности должны поощряться как составная часть всесторонней политики человеческих ресурсов ИиР на национальном, региональном и институциональном уровне.

12. Ценность всех форм мобильности должна быть полностью признана в системах оценки карьеры и системах карьерного роста

¹ COM(2004) 178 final of 16.3.2004.

исследователей, нужны гарантии, что этот опыт рассматривается как способствующий профессиональному развитию.

13. Развитие последовательной политики относительно карьеры и мобильности исследователей¹ в и из ЕС нужно рассмотреть в тесной связи с ситуацией в развивающихся странах и регионах внутри Европы и за ее пределами, чтобы усиление исследовательского потенциала ЕС не происходило за счет менее развитых стран или регионов.

14. Субсидирующие организации или работодатели исследователей должны, выступая в этой роли, отвечать за открытость, прозрачность и международную сопоставимость процедур отбора и приема на работу.

15. Общество должно по достоинству ценить ответственность и профессионализм, демонстрируемый в работе исследователей на различных стадиях карьеры и в разнообразии их ролей в работе со знаниями (лидеры, координаторы проектов, менеджеры, консультанты, наставники, советники или коммуникаторы).

16. Эти рекомендации исходят из предпосылки, что важнейшей обязанностью работодателей или организаций, субсидирующих исследователей, является гарантированное соответствие их действий национальным, региональным или отраслевым юридическим требованиям.

17. Эти рекомендации дают Государствам ЕС, работодателям и субсидирующим организациям и исследователям важный инструмент, для того чтобы на добровольной основе проявлять дальнейшие инициативы по открытию и консолидации перспектив развития исследовательских карьер в ЕС и способствовать формированию открытого рынка труда для исследователей.

18. Общие принципы и требования, очерченные этими Рекомендациями – это результат широких общественных консультаций, в которые были полностью включены члены Группы по управлению человеческими ресурсами и мобильности.

¹ См. Определение в Секции 3.

И НА ЭТОМ ОСНОВАНИИ КОМИССИЯ РЕКОМЕНДУЕТ ГОСУДАРСТВАМ Европейского Союза:

1. Предпринимать необходимые шаги, которые гарантировали бы, что работодатели или субсидирующие организации развивают и поддерживают благоприятную окружающую среду для исследования и культуру труда, в которых люди и исследовательские группы оцениваются по достоинству, получают поощрение и помощь, им предоставляется необходимая материальная и моральная поддержка, позволяющая выполнить их цели и задачи. В этом контексте особый приоритет следует давать организации работы и условий обучения на ранней стадии карьеры исследователей, поскольку это влияет на выбор карьеры в ИиР и ее привлекательность.

2. Принимать везде, где необходимо, критические меры, гарантирующие, что работодатели или субсидирующие организации совершенствуют методы приема на работу и системы оценки карьеры, с целью создать более открытую, прозрачную и международно признанную систему отбора и набора как предпосылку эффективного европейского рынка труда исследователей.

3. Формулируя и принимая свои стратегии и системы развития исследовательских карьер, уделять должное внимание и руководствоваться общими принципами и требованиями Европейской Хартии исследователей и Кодекса поведения при приеме на работу исследователей, приведенными в Приложении.

4. Стремиться применить эти общие принципы и требования в своей сфере ответственности, модифицируя национальные регулирующие структуры, отраслевые и/или институциональные стандарты и основополагающие документы (хартии и/или кодексы исследователей). При этом следует учитывать большое разнообразие законов, инструкций и практики, определяющих в различных странах и в различных отраслях направление, организацию и условия карьеры в ИиР.

5. Рассматривать эти общие принципы и требования как неотъемлемую часть механизмов оценки исследовательских институтов, применяя их при формулировке критериев для национальных/региональных схем финансирования, так же как для проверки, мониторинга и оценки государственных учреждений.

6. Продолжать свои усилия по преодолению сохранившихся юридических и административных препятствий мобильности, имея

в виду как межотраслевую, так и функциональную мобильность, постоянно учитывая расширение ЕС.

7. Гарантировать исследователям социальное обеспечение, адекватное их правовому статусу. В этом контексте особое внимание нужно уделить мобильности пенсионного обеспечения, идет ли речь о статусной пенсии или дополнительных пенсионных выплатах, для исследователей, перемещающихся между государственным и частным секторами в одной стране, и или из страны в страну в пределах ЕС. Нужны гарантии того, что исследователи, у которых в течение жизни происходят изменения мест работы или перерывы в карьере, не утратят без оснований прав на социальное обеспечение.

8. Создавать необходимые структуры мониторинга для регулярного пересмотра настоящих рекомендаций и определения того, в какой мере исследователи, работодатели или субсидирующие организации руководствовались общими принципами и требованиями Европейской Хартии исследователей и Кодекса поведения при найме исследователей.

9. Создавать и устанавливать критерии оценки, согласованные с государствами ЕС в общем контексте, предлагаемом Группой по управлению человеческими ресурсами и мобильности.

10. Выступая в роли представителей в международных организациях, созданных на межправительственном уровне, учитывали настоящие Рекомендации, в ходе выбора и принятия решений в этих организациях.

11. Настоящие Рекомендации адресованы государствам ЕС, однако они должны также выступать как инструменты поощрения социального диалога, дискуссии в исследовательской среде, в других заинтересованных группах и обществе в целом.

12. Комиссия призывает Государства ЕС сообщить, по возможности до 15-го декабря 2005, а затем ежегодно о любых шагах по применению этих рекомендаций, равно как и о результатах этой работы, чтобы накапливался положительный опыт.

13. Настоящие Рекомендации будут периодически пересматриваться Комиссией в контексте Метода Открытой Координации.

Принято в Брюсселе,

От Комиссии

Janez POTOČNIK член Комиссии

ПРИЛОЖЕНИЕ 5. РЕКОМЕНДАЦИЯ КОМИТЕТА МИНИСТРОВ СОВЕТА ЕВРОПЫ ГОСУДАРСТВАМ- ЧЛЕНАМ ПО АКАДЕМИЧЕСКОЙ МОБИЛЬНОСТИ

Страсбург, 2 марта 1995 года

Рекомендация принята на 531 заседании заместителей министров 2 марта 1995 года

Комитет Министров, в соответствии со Статьей 15 (б) Устава Совета Европы, учитывая, что цель Совета Европы состоит в том, чтобы добиться большего единства между его членами, и что эта цель может быть достигнута исключительно совместными действиями в культурных вопросах;

1. принимая во внимание Европейскую культурную конвенцию;
2. принимая во внимание Европейские конвенции № 15, 21, 32, 49 и 138 об эквивалентности дипломов и квалификаций, так же как Европейское соглашение № 69 о предоставлении грантов для учащихся;

3. принимая во внимание две декларации о применении Европейской конвенции № 15 и общую декларацию об Европейских конвенциях по эквивалентности;

4. принимая во внимание политическую декларацию и Резолюцию о мобильности исследователей в Европе; принятую европейскими министрами, ответственными за исследования (Париж, 17 сентября 1984 г.);

5. принимая во внимание Рекомендации: № R (84) 13; касающуюся ситуации с иностранными учащимися: № R (85) 21 по мобильности академического персонала и № R (90) 15 по поощрению мобильности исследований;

6. учитывая, что Совет Европы всегда поощрял академическую мобильность без какой-либо формы расовой, религиозной, политической или половой дискриминации:

7. учитывая, что политическая, экономическая, социальная, культурная, образовательная и научная взаимозависимость между странами-участниками Европейской культурной конвенции и между этими государствами и другими становится более близкой и интенсивной;

8. учитывая важные политические достижения в Европе начиная с 1989 г., которые привели к существенному увеличению числа государств-участников Европейской культурной конвенции;

9. учитывая, что это развитие сделало желательным принятие единственной рекомендации, охватывающей все аспекты академической мобильности;

10. учитывая, что мобильность академического персонала и учащихся «из» и «между» всеми частями Европы должна внести вклад в качество научных исследований, в обновление образования и соответственно вклад в Европейскую интеграцию, так же как и во взаимное уважение и понимание, в высшее образование, в образовательную систему в целом и, наконец, во все региональные и национальные культурные деяния;

11. принимая во внимание, что обучение и работа в условиях академической мобильности в другой стране, чем родная страна учащегося или сотрудника, вероятно, внесет вклад в его культурное обогащение и приобретение новых знаний;

12. учитывая, что для целей этой Рекомендации термин «университет» обозначает:

1) университеты;

2) другие высшие учебные и научно-исследовательские учреждения, не имеющие наименования «университет», но признаваемые таковыми полномочными властями государства, на чьей территории они расположены, как выполняющие работу, в общем, эквивалентного с университетами характера, рекомендует правительствам государств-членов Совета Европы:

1) при формировании политики воздействия на учреждения высшего образования принимать во внимание принципы, изложенные в приложении к настоящей Рекомендации, или привлекать к ним внимание полномочных заинтересованных органов так, чтобы они могли быть рассмотрены и, где это является реальным и соответствующим, приняты во внимание;

2) способствовать выполнению этих принципов правительственными агентствами и учреждениями высшего образования в пределах ограничений, связанных с данной им автономией;

3) гарантировать, что эта Рекомендация будет распространена настолько широко, насколько это возможно, среди всех людей и ор-

ганизаций, заинтересованных вопросами академической мобильности;

4) в случае, если государство еще не присоединилось к Европейскому соглашению № 69 о продолжении выплаты стипендий учащимся, обучающимся за границей, присоединиться и выполнять это соглашение как можно скорее;

Поручает Генеральному секретарю Совета Европы передать настоящую Рекомендацию правительствам тех государств-участников Европейской культурной конвенции, которые не являются членами Совета Европы.

ПРИЛОЖЕНИЕ К РЕКОМЕНДАЦИИ № R (95) 8

Принципы формулирования политики относительно академической мобильности в Европе

I. Определения

1. Термин «академическая мобильность» подразумевает период обучения, преподавания и/или исследования в стране другой, чем страна местожительства учащегося или сотрудника академического персонала (далее называемая «родная страна»). Этот период должен иметь ограниченную продолжительность, при этом предусмотрено, что учащийся или сотрудник возвращается в его или ее родную страну после завершения обозначенного периода. Термин «академическая мобильность» не предназначен для обозначения миграции из одной страны в другую. Настоящая Рекомендация касается непосредственно академической мобильности между государствами-членами Совета Европы и другими государствами-участниками Европейской культурной конвенции.

2. Академическая мобильность может быть достигнута через созданные для этой цели программы, через соглашения по обмену между правительствами, учреждениями высшего образования или их ассоциациями, а также по инициативе индивидуальных учащихся и персонала («свободные схемы перемещения»).

II. Основные принципы

3. Мобильность учащихся и сотрудников академического персонала в Европе имеет большую важность и должна поощряться. Период обучения, преподавания и/или проведения исследований за

границей является обогащающим опытом для индивидуума. Академическая мобильность – важное направление в увеличении компетентности учащихся и академического персонала в их области деятельности, в обеспечении злободневными научными знаниями для стран и институтов, где такие знания менее хорошо развиты в данной области обучения, в поддержании ценных контактов между учащимися и академическим персоналом повсюду в Европе и в продвижении взаимного понимания.

4. Насколько возможно, все европейские страны должны как посылать, так и принимать учащихся и академический персонал. Поэтому необходимо поощрять академическую мобильность, особенно «в» и «из» стран, которые пока в относительно скромной степени были вовлечены в академическую мобильность. В этом контексте особенно важно поощрять академическую мобильность между Западной Европой и Центральной и Восточной Европой, между странами Центральной и Восточной Европы и странами с менее распространенными языками или географически периферийными странами. Западноевропейские страны должны поощрять студенческую мобильность в эти страны и, в сотрудничестве со странами Центральной и Восточной Европы и учреждениями высшего образования, распространять информацию относительно возможностей для обучения в Центральной и Восточной Европе.

5. Все европейские страны призываются к дальнейшему улучшению своих условий предоставления творческого отпуска уезжающему академическому персоналу или к представлению таких условий, где они еще не существуют. Творческие отпуска нужно предоставлять как для преподавания, так и для проведения исследований. Академический персонал, находящиеся в творческом отпуске и обладатели последокторских стипендий должны поощряться проводить по крайней мере часть своих исследований и преподавания за границей.

III. Доступ к иностранным учреждениям высшего образования

6. Доступ учащихся к иностранным учреждениям высшего образования должен быть основан на европейских конвенциях об эквивалентности, принимая во внимание декларации о применении конвенций. В принципе, принимающее государство и/или академические учреждения должны соответствующим образом рассматри-

вать кандидатуры учащихся, кто имел бы право быть принятым в учреждения высшего образования в их собственной стране.

7. Академические сотрудники должны иметь право быть принятыми на должности в иностранном учреждении высшего образования на временную работу или по условиям обменной программы безотносительно к гражданству или национальному происхождению. В таких случаях должны быть ослаблены формальные правила и меры, регулирующие положение иностранцев согласно законам.

IV. Финансовые условия

8. В соответствии с Европейским соглашением № 69 о продолжении выплаты стипендий учащимся, обучающимся за границей, учащийся, обучающийся за рубежом в рамках признанной программы, двустороннего соглашения или по программе родного университета, предполагающей частичное обучение за границей, должен иметь право на ту же самую финансовую поддержку от родной страны, какую он получил бы, если бы он обучался дома.

9. Для поддержки академической мобильности между странами с низким доходом и странами с высокими ценами, включая страны со слабыми или неконвертируемыми валютами, принимающие страны должны в пределах своих возможностей, где это реально и в рамках образовательных обменных программ, принимать на себя местные расходы иностранных учащихся и академического персонала, включая предоставление жилья, расходы на пропитание и разумное количество карманных денег.

10. Страны с лучшим финансовым положением могли бы основать специальные стипендии с целью добавления к другим стипендиям и грантам для:

- учащихся или академического персонала из стран с низкими доходами, получающих финансовую помощь от своей родной страны;
- собственных учащихся и академического персонала, собирающихся в страны с низкими доходами, где финансовая помощь, предлагаемая принимающей страной и/или институтом может быть воспринята как неадекватная.

11. Каждое государство или учреждение высшего образования; а также некоммерческие учреждения и фонды должны пытаться основывать, если такие услуги не предусмотрены другими учреждени-

ями, Фонд солидарности, чтобы помочь иностранным учащимся и академическому персоналу во временных финансовых трудностях; возникших не из-за их собственных ошибок (например, из-за заповеданной выплаты гранта, стипендии или жалованья).

12. Каждое учреждение высшего образования должно выделить фонды для поддержки международного сотрудничества и академической мобильности.

13. Для уменьшения затрат на транспортные расходы в рамках академической мобильности транспортные компании, особенно в тех случаях, когда государство является владельцем, совладельцем или оператором компании, должны быть призваны предоставлять льготные цены на проезд учащихся и академического персонала в начале или при окончании периода обучения, преподавания и/или проведения исследований за границей.

V. Виза, занятость и политика социального обеспечения

14. С целью уважения ответственности отдельных государств и для разработки их собственной политики выдачи виз, занятости и социального обеспечения, государствам рекомендуется публиковать правила, регулирующие выдачу виз и разрешений на работу, позволяющие достаточно гибко поддерживать академическую мобильность. Правила должны делать возможным для иностранного академического персонала и учащихся устроиться на работу в учреждениях высшего образования принимающей страны в течение ограниченного периода времени и позволять иностранным учащимся участвовать в программах практического обучения и проектах, включающих практику на промышленных предприятиях, когда она рекомендуется как часть нормального курса обучения.

15. Государствам рекомендуется применять более либеральные правила выдачи виз и других административных средств управления, которые они используют на въезде на их территорию учащихся и академического персонала. Особенно это должно применяться в случаях уже учрежденных программ сотрудничества. В последнем случае, принимая во внимание поддержку направляющего и принимающего институтов, правительства должны рассмотреть пути ускоренной процедуры выдачи визы, возможность выдачи многократных виз на соответствующий расширенный период, а также отказ, снижение размеров или возврата платы за визу.

16. Государства приглашаются рассмотреть возможность предоставления виз по уменьшенным нормам для групп учащихся, преподавателей и исследователей, участвующих в обменах, в соответствии с двусторонними и многосторонними академическими соглашениями о мобильности.

17. Учреждения высшего образования должны установить согласованные правила предоставления их академическому персоналу отпуска для выполнения академических действий в течение ограниченного периода времени в иностранных институтах. Такой отпуск не должен влечь за собой потерю права на пенсию или другие социальные права, которые касаются сотрудников.

18. Там, где нет никакого двустороннего соглашения между родной и принимающей страной, которое охватывало бы несчастные случаи и страхование здоровья, предлагается; чтобы, в общем случае, принимающая страна распространяла свою схему страхования на иностранных учащихся и академический персонал.

VI. Языковая политика

19. Как общий принцип, должно поощряться изучение учащимися и академическим персоналом иностранных языков, и особенно европейских языков. Государства и институты должны предусмотреть меры для изучения широкого диапазона европейских языков, включая менее распространенные языки, которые также следует предлагать.

20. Должно поощряться предложение учреждениями высшего образования некоторых курсов; особенно «продвинутых», в широком диапазоне предметов на других языках, чем обычный язык (-и) обучения в институте. Курсы, преподаваемые на более широко распространенных языках и предлагаемые как иностранным, так и своим учащимся, являются важным средством поддержания академической мобильности. Приглашаемые преподаватели должны быть способными преподавать на другом языке, чем обычный язык (-и) обучения в принимающем институте, в том случае, когда иностранный язык с готовностью будет понят и принят учащимися этого института.

21. Должны быть пересмотрены любые законы, запрещающие использование в учреждениях высшего образования не национальных языков.

VII. Признание квалификации, полученных за рубежом

22. Признание родной страной квалификаций, полученных за границей, имеет большую важность. Направляющий и принимающий институты должны поощряться к установлению соглашения между ними по признанию в начале организации академических обменов, а также к использованию приложения к диплому и системы перезачета кредитов как средства обеспечения стандартной и легко понимаемой информацией об академических достижениях учащихся. При использовании так называемых свободных схем перемещения перед отъездом из родных институтов также должны приниматься меры для соответствующей оценки с целью признания квалификаций, которые выезжающие планируют получить за границей.

VIII. Информационная политика

23. Широкое распространение информации относительно возможностей обучения, преподавания и проведения исследований за границей, особенно касающейся выставок и открытого процесса выбора в программах мобильности, – предварительное условие для большего участия в академической мобильности. В число целевых групп, для которых распространяется информация относительно возможностей для академической мобильности, должны быть включены учащиеся средних школ.

24. Обновленная информация относительно обучения за границей должна предоставляться полномочными властями каждого государства. Она должна распространяться и, по возможности, дополняться специализированными подразделениями каждого учреждения высшего образования. Сеть национальных информационных центров по академической мобильности и признанию государств-членов Совета Европы в сотрудничестве с соответствующими сетями Комиссии Европейского сообщества и ЮНЕСКО (Европейский регион) должны быть поставлены в положение, когда они играют важную роль и соответственно используются. Национальные центры должны иметь тесные контакты со стипендиальными организациями и другими органами, принимающими активное участие в развитии академической мобильности.

IX. Службы мобильности

25. Для эффективной информации, руководства, помощи, приема и размещения должны быть созданы службы мобильности (государственные или частные, управляемые учреждением высшего образования или созданные при нем). Эти службы мобильности должны обслуживать учащихся и академический персонал, планирующих временное обучение; преподавание и/ или проведение исследований за границей, а также иностранных учащихся и академический персонал, прибывающих в институт. Для этой работы должен быть обучен штат специалистов.

26. Государственные власти, учреждения высшего образования и другие ответственные органы должны упростить различные формальности, касающиеся персональной ситуации иностранных учащихся, особенно связанные с получением разрешения на пребывание в стране и с поселением (регистрацией по месту жительства).

27. Государство и институты должны заботиться о том, достаточное ли количество мест в студенческих общежитиях зарезервировано для иностранных учащихся.

28. Принимающие страны должны предусмотреть условия для изучения их языка или языков прибывающими обменными учащимися и персоналом.

X. Учащиеся и академический персонал из числа беженцев и перемещенных лиц

29. В случае учащихся из числа беженцев или перемещенных лиц должны быть предприняты все усилия для того, чтобы оценить реальные квалификации учащихся, даже если они не могут быть подтверждены документально. Учреждениям высшего образования рекомендуется рассматривать принятие учащихся на основе тех квалификаций, про которые эти учащиеся утверждают, что они имели, оговаривая это всеми возможным санкциями со стороны принимающей страны в том случае, если эти сведения окажутся ложными, или дать учащимся из числа беженцев и перемещенных лиц возможность доказать свои квалификации путем сдачи специальных экзаменов.

30. Государствам и учреждениям высшего образования рекомендуется предусматривать специальные меры для учащихся из числа беженцев или перемещенных лиц, например, финансовую по-

мощь (включая специальные стипендии и освобождение от платы за обучение) и выделение достаточной квоты мест обучения, специально предназначенных для этой категории учащихся.

31. Государствам и учреждениям высшего образования рекомендуется проявлять гибкость в определении критериев, в соответствии с которыми учащийся может извлечь выгоду из специальных мер помощи учащимся из числа беженцев и перемещенных лиц. Эти меры должны быть направлены не только на людей; получавших признанный статус беженца, но также и на других людей, чья жизнь, свобода или безопасности может угрожать опасность, если они возвратятся в свой родной регион. Те же условия, что и для учащихся из числа беженцев или перемещенных лиц; должны применяться к людям, прибывшим в принимающую страну как обычные учащиеся; но чья ситуация с тех пор изменилась из-за гражданского противостояния или войны в их родной области или стране.

32. Государствам и учреждениям высшего образования рекомендуется применять, *mutatis mutandis*, условия, содержащиеся в пунктах 29-31, к академическому персоналу из числа беженцев и перемещенных лиц.

33. Государства и учреждения высшего образования должны, насколько это возможно, применять в отношении учащихся и академического персонала из числа беженцев и перемещенных лиц все другие меры, предусмотренные настоящей Рекомендацией.

ПРИЛОЖЕНИЕ 6. СТРАТЕГИЯ МОБИЛЬНОСТИ ЕВРОПЕЙСКОГО ПРОСТРАНСТВА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ 2020

I. Цели и задачи мобильности

Повышение качества мобильности студентов, начинающих исследователей, преподавателей и других сотрудников сферы высшего образования является одной из основных целей Болонского процесса с самого начала. Академическая мобильность способствует расширению сотрудничества в рамках ЕПВО, дальнейшей интернационализации систем высшего образования и учреждений, дальнейшего совершенствованию путем сравнения друг с другом, повышает трудоустраиваемость и личностное развитие мобильных людей, укрепляет культурную идентичность Европы. Кроме того, мобильность является важной основой для обмена и сотрудничества со странами в других частях мира. В дополнение к нашим декларациям и коммюнике, построенные на достижении цели мобильности к 2020 году, которая была сформулирована в коммюнике Левен / Лувен-ля-Нев, мы хотим принять следующие меры, которые должны быть реализованы на институциональном, национальном или европейском уровне:

II. Меры по реализации целей и задач мобильности

1. Мы согласны с тем, что все страны-члены будут разрабатывать и осуществлять свою собственную интернационализацию и стратегию мобильности или политику с конкретными целями и измеримыми задачами.

Они будут включать цели мобильности, направленной на обмен с партнерами внутри и за пределами Европейского пространства высшего образования, конкретные меры для расширения мобильности и устранения препятствий для мобильности, основываясь на действиях, предпринятых в этой области в соответствии с Лондонским коммюнике. Меры должны быть определены в отношении улучшения признания учебных курсов и подготовки периодов обучения за рубежом, владения иностранным языком мобильных студентов и сотрудников, а также финансовой поддержки. Стратегии стран ЕПВО должны включать в себя измеримые и реалистичные цели мобильности, усовершенствованные инструменты и стратегии

мониторинга информации и содействия возможностям мобильности.

2. Мы вновь подтверждаем нашу цель мобильности, сформулированной в Левен / Лувен-ля-Нев, и устанавливаем дополнительные цели.

1. Мы определяем цель мобильности (Левен / Лувен-ля-Нев коммюнике) более точно следующим образом:

(а) Мы измеряем физическую мобильность во всех трех циклах Болонского процесса.

(б) Мы включаем в наш целевой индикатор мобильности периоды обучения за рубежом в течение любого из трех циклов (кредитная мобильность не менее 15 кредитных пунктов или три месяца), а также пребывание за рубежом с получением степени (мобильность ученой степени).

В Левен / Лувен-Ла-Нев, мы решили включить только исходящую мобильности в целевой индикатор мобильности. В дополнение к количественному целевому индикатору исходящей мобильности выпускников в ЕПВО, мы теперь тоже можем включить мобильность в ЕПВО как один из возможных показателей его международной привлекательности. Мы просим Евростат, при содействии национальных статистических служб, собрать соответствующие данные, чтобы мы могли оценить прогресс в достижении целевых показателей на внешнюю и внутреннюю мобильность к 2015 году.

3. В дополнение к, и в поддержку определенных показателей, мы просим Европейскую Комиссию (Евростат) разработать и предоставить следующие данные:

(а) По мобильности ученой степени и кредитной мобильности в и из стран за пределами ЕПВО.

(б) по различным видам мобильности (мобильность ученой степени и кредитная, в том числе и краткосрочная мобильность менее 15 кредитов или трех месяцев).

Кроме того, где возможно странам ЕВПО в сотрудничестве с Европейской Комиссией и Eurostudent разработать и предоставить следующие данные:

(с) по мобильности начинающих исследователей, преподавателей и сотрудников высших учебных заведений.

(г) по социальному аспекту мобильности.

3. Мы стремимся к открытой системе высшего образования и более сбалансированной мобильности в ЕПВО.

Наша потребность в более сбалансированной мобильности направлена, прежде всего, на мобильность ученой степени, поскольку она может иметь продолжительное влияние на принимающие страны и страны происхождения, может способствовать укреплению потенциала и сотрудничества и может привести к притоку умов, с одной стороны, и утечке мозгов, с другой. Высокий уровень входящей мобильности может также рассматриваться как обременение правительствами, а также высшими учебными заведениями и заслуживают нашего внимания.

Совместные учебные программы, многосторонние летние школы и региональные формы сотрудничества в высшем образовании являются перспективными инструментами для поддержки лучшего баланса потоков мобильности. Возвращение выпускников на родину может быть поддержано за счет создания привлекательных условий труда и конкретных систем стимулирования (например, гранты возврата).

Для того, чтобы иметь возможность лучше оценить степень развития мобильности в ЕПВО и реагировать своевременно на возможные негативные последствия для некоторых стран и регионов, мы намерены в дальнейшем анализировать потоки мобильности систематически и регулярно.

Если данные показывают большой дисбаланс в течение длительных периодов времени, заинтересованные правительства должны совместно исследовать причины, тщательно рассматривать преимущества и недостатки конкретного дисбаланса и искать решения в случае необходимости. Также вопрос может быть решен многосторонне.

4. Мы призываем страны-участницы стремиться к все более и более сбалансированной мобильности ЕПВО со странами за пределами ЕПВО.

Мы призываем страны ЕПВО активизировать структурное сотрудничество с развивающимися и переходными странами и применять соответствующие меры мотивации европейцев, в частности, для изучения, преподавания и исследований в этих странах. В то же время, для того, чтобы стать более привлекательными для людей, не входящих в ЕПВО, мы призываем страны ЕПВО разработать новые

учебные программы и больше продвигать программы и другие стимулы для мобильности в ЕПВО.

5. Мы будем принимать меры по устранению существующих препятствий для мобильности.

Повышение мотивации студентов, начинающих исследователей, преподавателей и других сотрудников быть мобильными имеет первостепенное значение для успеха любых мер, все же есть еще ряд препятствий на разных уровнях, которые оказывают существенное влияние на расширение мобильности внутри и за пределами ЕПВО. Для того чтобы уменьшить их, мы намерены принять следующие меры:

(1) В пределах наших возможностей, увеличить финансирование мобильности и дать возможность широкомасштабному передвижению грантов, кредитов и стипендий, предоставляемых нашими странами, а также для дальнейшего улучшения обмена информацией о передвижении национальных грантов и займов через ЕПВО.

(2) Работа с высшими учебными заведениями для повышения качества и актуальности мобильности, гарантируя, что они вносят вклад в высокие академические стандарты и возможности трудоустройства выпускников и передовой опыт профессорско-преподавательского состава.

(3) Мы просим, чтобы Европейский Союз обеспечивал адекватное финансирование мобильности с соответствующим финансированием через свои образовательные программы. Софинансирование со стороны национальных и региональных источников настоятельно рекомендуется.

(4) Что касается признания, мы добьемся того, что принципы Лиссабонской конвенции о признании были приняты национальным законодательством и стимулировали более позитивное отношение к признанию квалификаций и кредитов, полученных в другом месте.

(5) Мы будем выявлять в наших странах административные проблемы, например, в связи с выдачей виз, проживание и разрешений на работу в системе высшего образования, и мы примем соответствующие меры, чтобы сделать мобильность проще. Работа Европейской комиссии по контролю за прогрессом в устранении препятствий по рамочным условиям для академической мобильности может служить в качестве модели.

(6) Мы приветствуем работу Европейской комиссии по дальнейшему развитию координации социальной защищенности как мобильных сотрудников, так и персонала в высших учебных заведениях, мобильности пенсий на всей территории ЕС, и ее конкретные инициативы, касающиеся создания пан -европейских дополнительных пенсионных фондов для исследователей. Мы просим Европейскую комиссию информировать ВФУГ регулярно о ходе дискуссии и рассмотреть возможности включения всего ЕПВО.

(7) Мы будем уделять особое внимание и предоставлять возможности для менее представленных групп, чтобы быть мобильными.

(8) В качестве предварительного условия для мобильности и интернационализации, мы поддерживаем обучение иностранным языкам на всех уровнях, начиная с начальной школы. Мы также решительно поддерживаем улучшение языковых навыков учителей.

6. Мы будем использовать гарантии качества и инструменты прозрачности для содействия мобильности внутри и за пределами ЕВПО.

Прозрачность структур и инструментов и взаимное доверие в системах высшего образования всех стран ЕПВО лежат в основе Болонского процесса и являются необходимой предпосылкой для мобильности. Мы и далее будем поощрять применение рамок квалификаций для ЕПВО, ECTS и Приложение к диплому, и намерены улучшить Европейский реестр гарантии качества (EQAR), используя реестр в качестве справочного инструмента в особенности путем размещения агентств по обеспечению качества, перечисленных в нем, последовательно в соответствующих странах-участницах.

Кроме того, в аккредитации или признании учебных программ, мы должны уделять еще большее внимание тому, чтобы профессиональные перспективы, открывающиеся в результате учебной программы, были четко изложены. Мы стремимся облегчить согласование законодательства ЕС по профессиональной квалификации с ЕВПО (например, ссылка на результаты обучения, способствуя еще большей сопоставимости ECTS в качестве основы для такого признания). Мы просим ВФУГ участвовать в диалоге с Европейской комиссией с целью установления эффективного сотрудничества в этом направлении. Кроме того, мы просим ВФУГ изучить вероят-

ность уполномочивать агентства, зарегистрированных в EQAR, оценивать соответствие регулируемых квалификаций.

Мы также стремимся к диалогу с другими частями мира и предлагаем более интенсивное сотрудничество в области обеспечения качества с регионами за пределами Европы. Мы призываем сети, работающие в этой области, исследовать возможности создания большей прозрачности и лучшего взаимопонимания уже существующих процедур обеспечения качества со странами или регионами за пределами Европы. Глобальное сотрудничество в обеспечении качества образования также может быть усилено еще большим количеством агентств гарантии качества за пределами Европы, включенных в EQAR на основе европейских стандартов и рекомендаций по обеспечению качества (ESG).

7. Руководствуясь духом повышения мобильности, мы выступаем за то, чтобы страны передали приспособляемость Болонской системы высшим учебным заведениям и ограничить государственное регулирование учебных курсов до минимума

Мы хотим предоставить нашим организациям высшего образования как можно больше места для маневров внутри системы, которые мы создали в Болонском процессе для того, чтобы они могли интенсивнее сотрудничать и более легко внедрять совместные программы. Национальное регулирование не должно препятствовать индивидуальной мобильности и сотрудничеству университетов. Поэтому мы будем избегать жестких правил и предоставим больше гибкости. Мы будем поддерживать совместные усилия уполномоченных органов и агенств по обеспечению качества работать над созданием совместных процессов внешней гарантии качества, которые сократят бюрократические барьеры по развитию совместных программ. Одна аккредитационная процедура, заменяющая все национальные аккредитационные процедуры, должна соответствовать различным национальным целям всех партнеров.

8. Мы намерены повысить мобильность через усовершенствование информации об учебных программах.

Мы предлагаем, чтобы каждая страна-участница укоротила время рассмотрения иностранных заявок насколько это возможно, создала национальный веб-сайт, предоставляющий информацию об учебных программах их вузов и объединить их с общим веб-сайтом. Более того, мы поручаем BFUG провести анализ потребностей

среди студентов и вузов, чтобы произвести переучет и отобразить существующие системы поступления, собрать примеры хорошей практики и изучить:

Потенциал использования общих стандартов для описания учебных программ;

Пути облегчения доступа к уместной информации, избегая дополнительных препятствий по институтам, используя информацию, которая уже доступна;

Как университеты, участвующих в организации магистерских программ Erasmus Mundus или их последователи могут сотрудничать в создании общей интернет системы доступа;

Пути поддержки стран-участниц в развитии их национальных систем приема, основанных на интернет-технологиях, путем пробы бенчмаркинга хороших практик и возможностью сотрудничества на региональном уровне как средства развития общих или совместимых систем приема, основанных на интернет-технологиях;

Возможность расширения сотрудничества в удостоверении зарубежных сертификатов (дипломов) с целью помочь организациям во время процесса приема.

9. В будущем мы будем совершенствовать обмен информацией индивидуальных, институциональных и социальных преимуществ периодов, проведенных за рубежом, для граждан Европы.

Обмен информацией должен быть нацелен на родителей, советников по карьере и студентов. Для того, чтобы систематически отмечать персональную и социальную отдачу академической мобильности, также по отношению и к трудоустраиваемости выпускников, мы предлагаем регулярное сопутствующее исследование и в особенности, подготовку опросов выпускников.

10. Мы призываем организации высшего образования:

Утвердить и внедрить их собственную стратегию по интернационализации и продвижению мобильности в соответствии с их профилем с участием заинтересованных сторон (в особенности студентов, начинающих исследователей, преподавателей и др. сотрудников высшего образования);

Обратить внимание на мобильность и международное соответствие их сотрудников, т.е. дать справедливое и формальное признание компетенциям, полученным за рубежом, предложить привлекательные стимулы для их большего участия в интернационализации

и мер мобильности, а также предоставить хорошие условия работы для мобильных сотрудников;

Создать структуры для мобильности и рамочные условия для мобильности за рубежом;

Разработать другие возможности для мобильности, такие как виртуальная мобильность и позволить немобильным студентам получить «международный опыт дома»;

Для того, чтобы предоставить обзор по внедрению нашей стратегии мобильности и содержащихся в ней мер, мы просим наблюдательную группу отчитаться о прогрессе на следующей Конференции Министров в 2015 году.

Мы будем смотреть на влияние политики в области национального высшего образования на академическую мобильность и баланс потоков мобильности. На основе этого, страны- участницы в их национальных докладах на следующую конференцию министров, предоставят информацию о развитии и реализации национальных стратегий и прогресса на пути достижения целевых индикаторов мобильности и по устранению препятствий мобильности. Отчеты и дальнейшая работа будет проведена для совершенствования доступности и сопоставимости международной информации по этому вопросу.

ПРИЛОЖЕНИЕ 7. МОНРЕАЛЬСКОЕ СОГЛАШЕНИЕ ЦЕЛОСТНОСТИ ИССЛЕДОВАНИЙ В СОТРУДНИЧЕСТВЕ ПО ТРАНСГРАНИЧНЫМ ИССЛЕДОВАНИЯМ

Исследовательское сотрудничество, которое пересекается с национальными, институциональными, дисциплинарными и установленными границами сектора важны для продвижения знания во всем мире. Такие сотрудничества, как правило, представляют собой определенные проблемы, которые требуют ответственного рассмотрения исследований, потому что, они могут иметь существенные различия в законодательных и правовых системах, организационных и финансирующих структурах, исследованиях культуры и подходах к обучению. Критически важно, чтобы исследователи знали и были способны обратиться к таким различиям, а также проблемам, связанным с целостностью, которая может возникнуть в перекрестном сотрудничестве исследования. Исследователи должны придерживаться профессиональных обязанностей, сформулированных в Сингапурском Заявлении о Целостности Исследования. Кроме того, следующие обязанности особенно относятся к сотрудничающим партнерам на отдельных и установленных уровнях и являются основой для целостности совместного исследования. Содействие целостности совместного исследования является ответственностью всех отдельных и установленных партнеров.

Обязанности индивидуальных и институциональных партнеров в перекрестном сотрудничестве исследования

Общие совместные обязанности

1. *Целостность.* Сотрудничающие партнеры должны взять на себя коллективную ответственность за достоверность полного совместного исследования и индивидуальной ответственности за их собственные вклады.

2. *Доверие.* Поведение каждого сотрудничающего партнера должно быть достойно доверия всех других партнеров. Ответственность за установление и поддержание этого уровня доверия лежит на всех сотрудничающих партнерах. 3. *Цель.* Совместное исследование должно быть начато и проведено в целях продвижения знаний на пользу человечеству.

4. *Задачи.* Сотрудничающие партнеры должны согласиться изначально с целями исследования. Об изменениях в задачах следует договориться и согласовать со всеми партнерами.

Обязанности в управлении сотрудничеством

5. *Коммуникация.* Сотрудничающие партнеры должны общаться друг с другом, так же часто и открыто, по мере необходимости и способствовать полному взаимопониманию в исследовании.

6. *Соглашения.* Соглашения, которые регулируются совместным исследованием, должны быть поняты и ратифицированы всеми сотрудничающими партнерами. Нужно избежать соглашений, которые незаконно или излишне ограничивают распространение данных, результаты или другие продукты исследования.

7. *Соответствие законам, политике и нормам.* Сотрудничество в целом должно соответствовать всем законам, политике и нормам, которым оно подвергается. Сотрудничающие партнеры должны быстро определить, как решить конфликтные вопросы с законом, в политике или нормами, которые возникают в исследовании.

8. *Затраты и вознаграждения.* Затраты и вознаграждения совместного исследования должны быть распределены справедливо среди сотрудничающих партнеров.

9. *Прозрачность.* Совместное исследование должно быть проведено, и его результаты распространены прозрачно и честно, как можно большей открытостью, в соответствии с существующими соглашениями. Источники финансирования должны быть объявлены и полностью открыты.

10. *Управление ресурсами.* Сотрудничающие партнеры должны использовать человека, животное, финансовые и другие ресурсы ответственно.

11. *Мониторинг.* Сотрудничающие партнеры должны контролировать прогресс научно-исследовательских работ, способствовать целостности и своевременному завершению, и распространению работы.

Обязанности в совместных отношениях

12. *Роли и обязанности.* Сотрудничающие партнеры должны прийти к взаимопониманию об их ролях и обязанностях в планировании, поведении и распространении исследования. Такие соглашения должны быть пересмотрены, когда роли или обязанности изменяются.

13. *Общепринятая практика и предположения.* Сотрудничающие партнеры должны открыто обсудить свои методы и предположения, связанные с исследованием. Разнообразие перспектив, экспертных оценок и методов, а также различия в обычных методах, стандартах и предположениях, которые могли поставить под угрозу целостность исследования, должно быть решены открыто.

14. *Конфликт.* Сотрудничающие партнеры должны искать быстрое разрешение конфликтов, разногласий и недоразумений на отдельном или установленном уровнях.

15. *Делегирование полномочий.* Сотрудничающие партнеры должны прийти к соглашению о том, у кого есть полномочия говорить от имени сотрудничества. *Обязанности по результатам исследования*

16. *Данные, интеллектуальная собственность и материалы о результатах исследования.* Сотрудничающие партнеры должны прийти к соглашению, в начале и позже, по мере необходимости, на использование, управление, разделения и собственности данных, интеллектуальной собственности и материалов исследования.

17. *Публикация.* Сотрудничающие партнеры должны прийти к соглашению в начале и позже по мере необходимости, о том, как публикация и другие решения распространения будут сделаны.

18. *Авторство и признание.* Сотрудничающие партнеры должны прийти к соглашению, в начале и позже по мере необходимости, по стандартам для авторства и подтверждения совместных продуктов исследования. Вклады всех партнеров, особенно младших партнеров, должны получить полное и соответствующее признание. В публикациях и других продуктах исследования должны быть указаны вклады всех содействующих сторон.

19. *Ответ на безответственные методы исследования.* Сотрудничество в целом должно иметь в распоряжении процедуры ответа на обвинения в нарушении дисциплины или другой безответственной практики исследования любым из ее участников. Сотрудничающие партнеры должны быстро принять соответствующие меры, когда нарушение дисциплины или другая безответственная практика исследования любым партнером подозреваются или подтверждаются.

20. *Ответственность.* Сотрудничающие партнеры должны быть ответственными друг перед другом, инвесторам и к другим заинтересованным сторонам в выполнении исследования.

5. *Принципы инновационной подготовки докторантов Совершенствование исследований*

Основополагающим для всего докторского образования и связанных с ним форм образования является стремление к передовым исследованиям. Академические стандарты, установленные с помощью процедуры экспертной оценки и исследовательской среде, представляющих критическую массу требуется. Новое учебное поколение должно быть обучено, чтобы стать творческими, критическими и автономными берущими интеллектуальный риск, раздвигая границы пограничных исследований.

Привлекательная институциональная среда. Докторанты должны иметь хорошие условия труда, которые позволят им стать настоящими Исследователями, берущие на себя ответственность на ранней стадии исследования за направления и прогресс своего проекта. Эти условия должны включать возможности для развития карьеры, в соответствии с Европейской хартией для исследователей и Кодекса поведения исследователей.

Настройка Междисциплинарных исследований. Докторская подготовка должна быть встроена в широкий круг исследований окружающей среды и культуры, чтобы обеспечить более обширный круг возможностей для перекрестных связей между дисциплинами, которые будут способствовать необходимой широте и междисциплинарный подход.

Тесное взаимодействие с промышленностью и другими соответствующими секторами занятости. Термин «промышленность» здесь используется в широком смысле, в том числе всех областях будущих рабочих мест и привлечения общественности, от промышленности до бизнеса, правительства, НПО, благотворительных и культурных учреждений. Это может включать в себя предоставление возможностей производства во время исследовательского обучения; совместное финансирование; участие лиц, не являющихся учеными из соответствующей отрасли в информировании / доставке учения и надзор; содействия финансовой вклад соответствующей отрасли в докторантуру; содействие сетей выпускников, которые

могут поддержать кандидата (например схемы наставничества) и программу, а также широкий спектр деятельности по передаче ресурсов / технологии / знаний.

Взаимодействие в Международном пространстве (сетевое взаимодействие.) Докторская подготовка должна обеспечить возможности для международных сетей, то есть через совместные исследования, соруководство, двойные и совместные степени. Мобильность следует поощрять, будь то путем проведения конференций, научно-исследовательских коротких визитов и командировок или долгосрочные стажировок за рубежом.

Обучение «Передаваемым навыкам». «Передаваемые навыки» – навыки, полученные в одном контексте (например, исследований), которые являются полезными в другом (например, будущего трудоустройства, является ли это в исследовательской, бизнеса и т.д.). Они позволяют успешно развивать научно-исследовательские навыки, связанные с применением в других отраслях. Передаваемые навыки могут быть приобретены путем обучения или через опыт работы «Важно, что достаточное количество исследователей имели навыки, востребованные в экономике, основанной на знаниях. Примеры включают в себя общение, работа в команде, предпринимательство, управление проектами, интеллектуальной собственности, этики, стандартизация и т.д. Бизнес должен быть более вовлеченным в разработку учебных программ и подготовки докторов.

Гарантия качества. Процедуры отчетности должны быть четко установлены на научно-исследовательской базе докторской образования, и по этой причине, они должны быть разработаны отдельно от обеспечения качества в первом и втором цикле. Цель обеспечения качества в докторской образования должно быть – повышение качества научно-исследовательского потенциала, а также разработка способствующих прозрачных и подотчетных процедур для таких стадий, как прием, руководство, присуждение степени доктора и развитие карьеры. Важно подчеркнуть, что речь идет не о гарантии качества самого кандидата, а процесса или жизненного цикла, от приема до присуждения степени.

Janez POTOČNIK член Комиссии

ПРИЛОЖЕНИЕ 8. ДИРЕКТИВА 2009/50/ЕС СОВЕТА ОТ 25 МАЯ 2009 Г. ОБ УСТАНОВЛЕНИИ УСЛОВИЙ ВЪЕЗДА И ПРЕБЫВАНИЯ ГРАЖДАН ТРЕТЬИХ СТРАН В ЦЕЛЯХ ВЫСОКОКВАЛИФИЦИРОВАННОЙ РАБОТЫ¹

Настоящая Директива принята с целью создать благоприятные условия для переезда, проживания и трудоустройства в ЕС высококвалифицированной рабочей силы из стран, не входящих в его состав («третьих стран», включая Россию).

С этой целью, отталкиваясь от опыта США, где для легальных иммигрантов предусмотрена так называемая «Зеленая карта» (англ.: Green Card), Директива вводит специальный вид на жительство Европейского Союза сроком действия до четырех лет с возможностью продления. Он назван, соответственно, «Европейская голубая карта» (франц.: *carte bleue europeenne*), или, в переводе с английского языка, «Голубая карта [Е]вропейского [С]юза» (англ.: EU Blue Card).

Обладателями Европейской голубой карты могут становиться любые граждане третьих стран, обладающие «высокой профессиональной квалификацией», а именно, дипломированные специалисты с высшим образованием (при условии, что длительность процесса обучения составляла не менее трех лет), а также иные лица, которые имеют пятилетний профессиональный опыт работы по специальности, требующей высшего образования (пункты «g» – «i» статьи 2 «Определения»).

Во многих трудовых и социальных правах, включая режим оплаты труда, обладатели Европейской голубой карты уравниваются с гражданами Европейского Союза (статья 14 «Равенство в правах»). Они также наделяются рядом дополнительных прав и возможностей, в том числе правом по истечении полутора лет работы в государстве-члене, выдавшем Европейскую голубую карту, переезжать для осуществления трудовой деятельности в другие государства-члены ЕС (глава V «Пребывание в других государствах-членах»).

¹ <https://eulaw.edu.ru/spisok-dokumentov-po-pravu-evropejskogo-soyuza/dokumenty-o-pravah-cheloveka-i-grazhdanina/normativnye-akty-o-svobode-peredvizheniya-tovarov-lits-i-uslug/direktiva-2009-50-es-soveta-ot-25-maya-2009-g-ob-ustanovlenii-uslovij-vezda-i-prebyvaniya-grazhdan-tretih-stran-v-tselyah-vysokokvalifitsirovannoj-raboty/>

По сравнению с другими законными иммигрантами в ЕС для обладателей Европейской голубой карты предусмотрен упрощенный порядок реализации некоторых прав, регулируемых иными источниками законодательства ЕС. Сюда относятся:

– право осуществлять «семейное воссоединение», т.е. обеспечивать переезд и совместное проживание в государствах-членах ЕС членов своей семьи (Директива 2003/86/ЕС Совета от 22 сентября 2003 г. о праве на семейное воссоединение и статья 15 настоящей Директивы «Члены семьи»);

– право по истечении пяти лет законного проживания получить статус «долгосрочного резидента – ЕС», дающий гражданам третьих стран еще более широкие возможности работы и проживания (Директива 2003/109/ЕС Совета от 25 ноября 2003 г. о статусе граждан третьих стран, проживающих на долгосрочной основе, и статья 16 настоящей Директивы «Статус долгосрочного резидента – ЕС для обладателей Европейской голубой карты»).

В целях получения Европейской голубой карты гражданину третьей страны необходимо выполнить ряд условий (глава II «Условия допуска»). Первостепенное место среди них занимает требование предварительно заключить трудовой договор о высококвалифицированной работе с работодателем одного из государств-членов или, как минимум, получить от него «твердое предложение» подобной работы (пункт «а» параграфа 1 статьи 5 «Критерии допуска»).

По усмотрению государств-членов с ходатайством о выдаче Европейской голубой карты может обращаться будущий работодатель гражданина третьей страны и/или непосредственно последний (статья 10 «Ходатайства о допуске»). Срок рассмотрения ходатайства должен составлять не более трех месяцев, а отказ в выдаче Европейской голубой карты может быть обжалован (статья 11 «Процессуальные гарантии»).

Настоящая Директива, как и другие правовые акты ЕС в аналогичной форме, выступает в качестве основ законодательства Европейского Союза, положения которых подлежат трансформации в национальное право, т.е. включению в законы и подзаконные акты государств-членов. Срок трансформации настоящей Директивы истекает 19 июня 2011 г. (статья 23 «Трансформация»).

С указанной даты граждане третьих стран должны получить право обращаться за Европейской голубой картой во все государ-

ства-члены ЕС (ныне 27), за исключением Великобритании, Дании и Ирландии. Для этих государств-членов настоящая Директива не имеет силы вследствие изъятий, предоставленных им специальными протоколами к учредительным документам ЕС (см. пункты 28 – 29 преамбулы).

СОВЕТ ЕВРОПЕЙСКОГО СОЮЗА,

Руководствуясь Договором об учреждении Европейского сообщества и, в частности, подпунктом «а» пункта 3 и пунктом 4 первого абзаца его статьи 63,

На основании предложения Комиссии,

С учетом заключения Европейского парламента[2],

С учетом заключения Европейского экономического и социального комитета[3],

С учетом заключения Комитета регионов[4],

Принимая во внимание нижеследующее:

(1) В целях поступательного создания пространства свободы, безопасности и правосудия Договор[5] предусматривает принятие мер по вопросам предоставления убежища, иммиграции и защиты прав граждан третьих стран.

(2) Договор предусматривает, что Совет принимает меры, относящиеся к иммиграционной политике в области условий въезда и пребывания, а также нормы, касающиеся процедур выдачи государствами-членами долгосрочных виз и видов на жительство, и меры, определяющие права граждан третьих стран, законно пребывающих в одном государстве-члене, осуществлять пребывание в других государствах-членах, и условия, на которых они могут это делать.

(3) Европейский совет на заседании в Лиссабоне в марте 2000 г. поставил перед Сообществом цель к 2010 г. стать экономикой, основанной на знаниях, которая является самой конкурентоспособной и динамичной в мире, способна обеспечивать устойчивый экономический рост, сопровождаемый количественным и качественным улучшением занятости и максимальным социальным сплочением. Меры, направленные на привлечение и сохранение высококвалифицированной рабочей силы из третьих стран в рамках подхода, базирующегося на потребностях государств-членов, должны осуществляться в более широком контексте, установленном Лиссабонской

стратегией и Сообщением Комиссии от 11 декабря 2007 г. об интегрированных ориентирах в поддержку роста и занятости.

(4) Принятая Европейским советом на заседании 4 и 5 ноября 2004 г. Гагская программа признала, что легальная иммиграция будет играть важную роль в укреплении в Европе экономики, основанной на знаниях, и в экономическом развитии и, тем самым, будет способствовать реализации Лиссабонской стратегии. Кроме того, Европейский совет пригласил Комиссию представить программу действий в отношении легальной иммиграции, включающую процедуры допуска, которые позволяют рынку труда оперативно реагировать на постоянно меняющийся спрос на иностранную рабочую силу.

(5) Европейский совет на заседании 14 и 15 декабря 2006 г. одобрил серию мероприятий на 2007 г. состоящих, в частности, в разработке политики хорошего управления легальной миграцией, полностью уважающей национальную компетенцию, с целью оказать помощь государствам-членам в удовлетворении текущих и будущих потребностей в рабочей силе.

(6) Для достижения целей Лиссабонской стратегии также важно поощрять мобильность внутри Европейского Союза высококвалифицированных работников, которые являются его гражданами, в частности, граждан государств-членов, присоединившихся в 2004 г. и в 2007 г. В ходе претворения в жизнь настоящей Директивы государства-члены обязаны соблюдать принцип предпочтения Сообщества, провозглашенный, в частности, в уместных положениях актов о присоединении 2003 г. и 2005 г. [6]

(7) Настоящая Директива также стремится способствовать достижению своих целей и восполнению нехватки рабочей силы посредством содействия допуску и мобильности – в целях высококвалифицированной работы – граждан третьих стран для пребывания свыше трех месяцев таким образом, чтобы сделать Сообщество более привлекательным для этих работников со всего мира и поддержать его конкурентоспособность и экономический рост. Для достижения этих целей следует облегчить допуск высококвалифицированных работников и их семьи, учредив ускоренную процедуру допуска и признав за ними в ряде областей социально-экономические права, эквивалентные правам граждан принимающего их государства-члена. Также необходимо учитывать приоритеты, потребности рынка

труда и способности к приему государств-членов. Настоящая Директива не должна наносить ущерба имеющейся у государств-членов прерогативе сохранять и вводить новые национальные виды на жительство в целях работы. Заинтересованные граждане третьих стран должны иметь возможность ходатайствовать о выдаче Европейской голубой карты или национального вида на жительство. Кроме того, настоящая Директива не должна препятствовать обладателю Европейской голубой карты пользоваться дополнительными правами и льготами, которые могут быть предусмотрены национальным законодательством и соответствуют настоящей Директиве.

(8) Настоящая Директива не должна наносить ущерба имеющемуся у государств-членов праву определять объемы допуска граждан третьих стран, въезжающих на их территорию в целях высококвалифицированной работы. Сюда также должны относиться граждане третьих стран, стремящиеся остаться на территории государства-члена для осуществления там оплачиваемой экономической деятельности и законно проживающие там в рамках других режимов, такие как студенты, прибывающие для завершения своего образования, или научные исследователи, которые были допущены, соответственно, во исполнение Директивы 2004/114/ЕС Совета от 13 декабря 2004 г. об условиях допуска граждан третьих стран в целях образования, обмена учащимися, неоплачиваемой профессиональной подготовки или волонтерской деятельности[7] и Директивы 2005/71/ЕС Совета от 12 октября 2005 г. об особой процедуре допуска граждан третьих стран в целях научных исследований[8], и не пользующиеся расширенным доступом к рынку труда государства-члена согласно законодательству Сообщества или национальному законодательству. Кроме того, применительно к объемам допуска государства-члены сохраняют возможность не предоставлять виды на жительство в целях любой работы или в целях работы по определенным профессиям, в определенных экономических секторах или определенных регионах.

(9) В целях настоящей Директивы для установления того, обладает ли заинтересованный гражданин третьей страны дипломом о высшем образовании, может делаться ссылка на уровни 5а и 6 Типовой международной классификации образования (ТМКО) 1997 г.[9]

(10) Настоящей Директиве следует предусмотреть гибкую систему въезда, направленную на удовлетворение спроса, опираю-

щуюся на объективные критерии, такие как минимальный размер заработной платы, сопоставимый с уровнями заработной платы, практикуемыми в государствах-членах, и на профессиональные квалификации. Установление наименьшего общего знаменателя для минимального размера заработной платы является безусловно необходимым, чтобы гарантировать минимальный уровень гармонизации условий доступа в Сообщество. Поскольку минимальный размер заработной платы определяет наименьший уровень, государства-члены могут предусматривать более высокий минимально допустимый размер заработной платы. Государства-члены должны устанавливать свой минимальный размер исходя из состояния и организации своего собственного рынка труда и своей общей политики в области иммиграции. В отношении минимального размера заработной платы могут предусматриваться изъятия из основного режима в пользу специальных профессий в том случае, если, по мнению заинтересованного государства-члена, имеет место особая нехватка рабочей силы, и данные профессии относятся к основным группам 1 и 2 Типовой международной классификации профессий (ТМКП)[10].

(11) Настоящая Директива стремится только установить условия въезда и пребывания граждан третьих стран в целях высококвалифицированной работы в рамках системы Европейской голубой карты, в частности, критерии допуска, связанные с минимальным размером заработной платы. Этот минимальный размер заработной платы имеет своей единственной целью способствовать определению – на основании статистических данных, публикуемых Комиссией (Евростат) или соответствующими государствами-членами, – сферы применения Европейской голубой карты, созданной каждым государством-членом исходя из общих правил. Директива не стремится определить заработную плату и, следовательно, не может отступать от правил и практики на уровне государств-членов, от коллективных договоров и соглашений, и не может использоваться для проведения гармонизации в этой сфере. Настоящая Директива полностью уважает компетенцию государств-членов, в частности, в сферах занятости и труда и в социальной сфере.

(12) Когда государство-член решает допустить гражданина третьей страны, удовлетворяющего уместным критериям, этот гражданин, когда он обратился с ходатайством о выдаче Европейской

голубой карты, должен получать особый вид на жительство, предусмотренный настоящей Директивой, что должно позволить ему постепенно получить доступ к рынку труда и пользоваться предоставленными ему и членам его семьи правами на проживание и мобильность. Срок рассмотрения ходатайства о выдаче Европейской голубой карты не должен включать в себя срок, необходимый для признания профессиональных квалификаций, или срок, требуемый для выдачи визы, когда уместно. Настоящая Директива не наносит ущерба национальным процедурам в области признания дипломов. Назначение компетентных органов согласно настоящей Директиве не наносит ущерба роли и компетенции других национальных органов и, когда уместно, социальных партнеров в том, что касается рассмотрения ходатайства и принятия решения по нему.

(13) Формат Европейской голубой карты должен соответствовать Регламенту (ЕС) № 1030/2002 Совета от 13 июня 2002 г. об установлении единообразной модели вида на жительство для граждан третьих стран[11], что позволяет, таким образом, государствам-членам указывать информацию, в частности, условия, на которых лицу разрешено рудиться.

(14) Гражданам третьих стран, обладающим действительным документом на поездку[12] и Европейской голубой картой, которая выдана государством-членом, в полном объеме применяющим Шенгенские достижения[13], должно разрешаться въезжать на территорию любого другого государства-члена, в полном объеме применяющего Шенгенские достижения, и свободно передвигаться по этой территории на протяжении, максимум, трехмесячного срока в соответствии с Регламентом (ЕС) № 562/2006 Европейского парламента и Совета от 15 марта 2006 г., устанавливающим Кодекс Сообщества о режиме пересечения людьми границ (Шенгенский кодекс о границах)[14], и в соответствии со статьей 21 Конвенции о применении Шенгенского соглашения от 14 июня 1985 г. между правительствами государств Экономического союза Бенилюкс, Федеративной Республики Германия и Французской Республики о постепенной отмене проверок на общих границах.

(15) Профессиональная и географическая мобильность высококвалифицированных работников из третьих стран должна рассматриваться в качестве существенного механизма повышения эффективности рынка труда, предотвращения нехватки квалифицирован-

ной рабочей силы и исправления региональных дисбалансов[15]. Для соблюдения принципа предпочтения Сообщества и во избежание возможных злоупотреблений системой[16] профессиональная мобильность высококвалифицированных работников из третьих стран должны быть ограничена на протяжении первых двух лет, в течение которых они законно работают в каком-либо государстве-члене.

(16) Настоящая Директива полностью соблюдает равенство в правах между гражданами государств-членов и обладателями Европейской голубой карты в отношении заработной платы, когда они находятся в сопоставимых ситуациях.

(17) Равенство в правах обладателей Европейской голубой карты не относится к мерам, принимаемым в области профессионального обучения, которые финансируются на основании режимов социальной помощи.

(18) Обладатели Европейской голубой карты должны пользоваться равенством в правах в отношении социального обеспечения. Отрасли социального обеспечения определяются в Регламенте (ЕЭС) № 1408/71 Совета от 14 июня 1971 г. о применении режимов социального обеспечения к наемным работникам, ненаемным работникам и к членам их семьи, которые перемещаются внутри Сообщества[17]. Регламент (ЕС) № 859/2003 Совета от 14 марта 2003 г. о распространении положений Регламента (ЕЭС) № 1408/71 и Регламента (ЕЭС) № 574/72 на граждан третьих стран, которые еще не подпадают под действие этих положений по причине своего гражданства[18], распространяет положения Регламента (ЕЭС) № 1408/71 на граждан третьих стран, находящихся в уместной ситуации[19] более чем в одном государстве-члене. Положения настоящей Директивы о равенстве в правах в области социального обеспечения также применяются непосредственно к лицам, которые въезжают на территорию государства-члена напрямую из третьей страны, при условии, что заинтересованное лицо законно проживает в этом государстве-члене в качестве обладателя действительной Европейской голубой карты, в том числе в период временной безработицы, и что оно отвечает условиям для получения соответствующих пособий по социальному обеспечению, предусмотренных национальным законодательством.

Однако настоящая Директива не должна предоставлять обладателям Европейской голубой карты больше прав по сравнению с пра-

вами, уже предусмотренными в действующем законодательстве Сообщества в области социального обеспечения для граждан третьих стран, статус которых относится более чем к одному государству-члену. Кроме того, настоящая Директива не должна предоставлять права в отношении ситуаций, не входящих в сферу применения законодательства Сообщества, как, например, в случае членов семьи, проживающих в третьей стране.

(19) Профессиональные квалификации, приобретенные гражданином третьей страны в другом государстве-члене, должны признаваться на том же основании, что и профессиональные квалификации гражданина Союза. Квалификации, приобретенные в третьей стране, должны приниматься во внимание в соответствии с Директивой 2005/36/ЕС Европейского парламента и Совета от 7 сентября 2005 г. о признании профессиональных квалификаций[20].

(20) Во время первого законного пребывания высококвалифицированного работника из третьей страны его географическая мобильность внутри Сообщества должна контролироваться и определяться на основе спроса. Из Директивы 2003/109/ЕС Совета от 25 ноября 2003 г. о статусе граждан третьих стран, проживающих на долгосрочной основе[21], надлежит предусмотреть изъятия, чтобы не ставить в невыгодное положение высококвалифицированных работников из третьих стран, которые являются географически мобильными, но еще не получили предусмотренного в упомянутой Директиве статуса долгосрочного резидента – ЕС, и чтобы поощрять географическую и круговую миграцию[22].

(21) Следует оказывать содействие и поддержку мобильности высококвалифицированных работников из третьих стран между Сообществом и их страной происхождения. Из Директивы 2003/109/ЕС надлежит предусмотреть изъятия, чтобы увеличить длительность периода отсутствия на территории Сообщества, который не прерывает течения срока законного и непрерывного пребывания, необходимого для получения возможности пользоваться статусом долгосрочного резидента – ЕС. Также следует разрешить более длительные периоды отсутствия по сравнению с предусмотренными Директивой 2003/109/ЕС после того, как высококвалифицированные работники из третьей страны получили статус долгосрочного резидента – ЕС, в целях поощрения их круговой миграции.

(22) В ходе претворения в жизнь настоящей Директивы государства-члены должны воздерживаться от практики активного набора работников в развивающихся странах в секторах, которые страдают от нехватки рабочей силы. Надлежит разработать политику и принципы этического пополнения кадров, подлежащие применению к работодателям публичного сектора и частного сектора в ключевых секторах, например, в секторе здравоохранения, как это подчеркнуто в Заключениях Совета и государств-членов от 14 мая 2007 г. по Европейской программе действий, направленной на преодоление серьезной нехватки медицинских специалистов в развивающихся странах (2007 – 2013 гг.), а также в образовательном секторе, когда уместно. Следует усилить вышеуказанные политику и принципы путем разработки и применения механизмов, ориентиров и других инструментов, облегчающих, когда уместно, круговую и временную миграцию, а также других мер, направленных на минимизацию отрицательных последствий иммиграции высококвалифицированных лиц и на максимизацию положительных последствий для развивающихся стран с тем, чтобы превратить «утечку мозгов» в «прирост мозгов».

(23) С целью обеспечить привлечение высококвалифицированных работников из третьих стран основополагающим элементом настоящей Директивы должны служить благоприятные условия для семейного воссоединения и для доступа супругов к рынку труда. Для достижения этой цели следует предусмотреть специальные изъятия из Директивы 2003/86/ЕС от 22 сентября 2003 г. о праве на семейное воссоединение[23]. Изъятие, предусмотренное в параграфе 3 статьи 15 настоящей Директивы, не препятствует государствам-членам сохранять или вводить для членов семьи обладателя Европейской голубой карты условия и меры интеграции, включая обучение языку.

(24) Надлежит предусмотреть специальные положения по вопросам докладов с целью обеспечить надзор за претворением в жизнь настоящей Директивы, а также определить и, возможно, компенсировать ее вероятные последствия с точки зрения «утечки мозгов» в развивающихся странах и, тем самым, избежать растраты компетенции[24]. Полезные данные ежегодно должны передаваться государствами-членами Комиссии в соответствии с Регламентом (ЕС) № 862/2007 Европейского парламента и Совета от 11 июля 2007

г. о статистике Сообщества в отношении миграции и международной защиты[25].

(25) Поскольку цели настоящей Директивы, а именно, введение специальной процедуры допуска и установление условий въезда и пребывания свыше трех месяцев в государствах-членах, подлежащих применению к гражданам третьих стран, которые прибывают для осуществления высококвалифицированной работы, и к членам их семьи, не могут быть в достаточной степени достигнуты государствами-членами, в частности, применительно к их мобильности между государствами-членами, и, поэтому, могут быть лучше достигнуты на уровне Сообщества, Сообщество вправе принять меры в соответствии с принципом субсидиарности, закрепленным в статье 5 Договора. В соответствии с принципом пропорциональности, как он изложен в упомянутой статье, настоящая Директива не выходит за рамки того, что необходимо для достижения вышеуказанных целей.

(26) Настоящая Директива соблюдает основные права и следует принципам, которые признаны, в частности, статьей 6 Договора о Европейском Союзе и отражены Хартией Европейского Союза об основных правах.

(27) В соответствии с пунктом 34 Межинституционального соглашения Европейского парламента, Совета и Комиссии «Повысить качество законодательной деятельности»[26] государства-члены призываются к составлению для самих себя и в интересах Сообщества своих собственных таблиц, которые иллюстрируют, насколько возможно, соответствие между Директивой и мерами по ее трансформации, и к опубликованию этих таблиц.

(28) В соответствии со статьями 1 и 2 Протокола о позиции Соединенного Королевства и Ирландии, прилагаемого к Договору о Европейском Союзе и к Договору об учреждении Европейского сообщества, и без ущерба статье 4 упомянутого Протокола, эти государства-члены не участвуют в принятии настоящей Директивы, не связаны ею и не подчиняются ее действию.

(29) В соответствии со статьями 1 и 2 Протокола о позиции Дании, прилагаемого к Договору о Европейском Союзе и к Договору об учреждении Европейского сообщества, Дания не участвует в принятии настоящей Директивы, не связана ею и не подчиняется ее действию,

ПРИНЯЛ НАСТОЯЩУЮ ДИРЕКТИВУ:

ГЛАВА I ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1

Предмет

Настоящая Директива ставит целью определить:

а) условия въезда и пребывания свыше трех месяцев на территории государств-членов граждан третьих стран, которые прибывают для осуществления высококвалифицированной работы и являются обладателями Европейской голубой карты, и членов их семьи;

б) условия въезда и пребывания указанных в пункте «а» граждан третьих стран и членов их семьи в государствах-членах, отличных от первого государства-члена.

Статья 2

Определения

В целях настоящей Директивы:

а) под «гражданином третьей страны» понимается любое лицо, которое не является гражданином Союза в значении параграфа 1 статьи 17 Договора[27];

б) под «высококвалифицированной работой» понимается работа лица, которое:

– независимо от вида правовой связи пользуется в соответствующем государстве-члене защитой в качестве работника в рамках национального законодательства о труде и/или в соответствии с национальной практикой в целях осуществления реального и эффективного труда по поручению или под руководством другого лица;

– получает за эту работу заработную плату, и

– обладает требуемой компетенцией надлежащего и специального характера, подтверждаемой высокой профессиональной квалификацией;

с) под «Европейской голубой картой» понимается разрешение, содержащее надпись «Европейская голубая карта» и позволяющее его обладателю проживать и работать на территории государства-члена в соответствии с положениями настоящей Директивы;

д) под «первым государством-членом» понимается государство-член, которое первым предоставляет гражданину третьей страны «Европейскую голубую карту»;

е) под «вторым государством-членом» понимается любое государство-член, отличное от первого государства-члена;

ф) под «членами семьи» понимаются граждане третьих стран, определенные в параграфе 1 статьи 4 Директивы 2003/86/ЕС[28];

г) под «высокой профессиональной квалификацией» понимается квалификация, которая удостоверена дипломом о высшем образовании или, в порядке исключения, когда это предусмотрено национальным законодательством, подтверждена не менее чем пятилетним профессиональным опытом на уровне, сопоставимом с дипломом о высшем образовании, и которая является уместной в рамках профессии или сектора, указанного в трудовом договоре или в твердом предложении работы;

h) под «дипломом о высшем образовании» понимается любой диплом, сертификат или иной документ об образовании, выданный компетентным органом и подтверждающий успешное выполнение учебной программы высшего образования лицом, имеющим среднее образование, то есть совокупности курсов, преподаваемых учебным институтом, признанным государством, где он расположен, в качестве высшего учебного заведения. Диплом о высшем образовании принимается во внимание в целях настоящей Директивы при условии, что обучение, необходимое для его получения, длилось не менее трех лет;

і) под «профессиональным опытом» понимается фактическая и законная работа по соответствующей профессии;

ј) под «регулируемой профессией» понимается профессия, как она определена в пункте «а» параграфа 1 статьи 3 Директивы 2005/36/ЕС[29].

Статья 3

Сфера применения

1. Настоящая Директива применяется к гражданам третьих стран, которые ходатайствуют об их допуске на территорию государства-члена в целях осуществления там высококвалифицированной работы согласно условиям настоящей Директивы.

2. Настоящая Директива не применяется к гражданам третьих стран:

а) которым разрешено пребывать на территории государства-члена на основании временной защиты[30] или которые обратились

с ходатайством о разрешении на пребывание по аналогичной причине и ожидают решения о своем статусе;

b) которые пользуются международной защитой на основании Директивы 2004/83/ЕС Совета от 29 апреля 2004 г. о минимальных стандартах в отношении условий, которым должны соответствовать граждане третьих стран или апатриды, чтобы иметь возможность претендовать на статус беженца, или лица, которые по иным причинам нуждаются в международной защите, и в отношении содержания данных статусов[31], либо которые обратились за международной защитой на основании упомянутой Директивы и по ходатайству которых еще не принято окончательного решения;

c) которые пользуются защитой согласно национальному законодательству, международным обязательствам или практике соответствующего государства-члена либо которые обратились за защитой согласно национальному законодательству, международным обязательствам или практике государства-члена и по ходатайству которых еще не принято окончательного решения;

d) которые обратились с ходатайством о пребывании в государстве-члене в качестве научного исследователя в значении Директивы 2005/71/ЕС[32] для осуществления там исследовательского проекта;

e) которые являются членами семьи граждан Союза, осуществивших или осуществляющих свое право на свободное передвижение внутри Сообщества согласно Директиве 2004/38/ЕС Европейского парламента и Совета от 29 апреля 2004 г. о праве граждан Союза и членов их семей свободно передвигаться и проживать на территории государств-членов[33];

f) которые пользуются статусом долгосрочного резидента – ЕС в государстве-члене согласно Директиве 2003/109/ЕС[34] и используют свое право пребывания в другом государстве-члене для осуществления там экономической деятельности в качестве наемного или независимого работника;

g) которые въезжают в государство-член во исполнение обязательств, содержащихся в международном договоре, облегчающем въезд и временное пребывание отдельных категорий физических лиц в связи с коммерческой и инвестиционной деятельностью;

h) которые были допущены на территорию государства-члена в качестве сезонных работников;

и) выдворение которых было приостановлено по фактическим или юридическим основаниям;

ж) которые подпадают под действие Директивы 96/71/ЕС Европейского парламента и Совета от 16 декабря 1996 г. об откомандировании работников, производимом в рамках предоставления услуг[35], когда они откомандированы на территорию соответствующего государства-члена.

Кроме того, настоящая Директива не применяется к гражданам третьих стран и к членам их семьи независимо от гражданства последних, которые на основании соглашений, заключенных между Сообществом и его государствами-членами и этими третьими странами пользуются правами в области свободного передвижения, эквивалентными правам граждан Союза.

3. Настоящая Директива не наносит ущерба любому соглашению между Сообществом и/или его государствами-членами и одной или несколькими третьими странами, которое устанавливает список профессий, подлежащих исключению из сферы применения настоящей Директивы с целью обеспечить этическое пополнение кадров в секторах, которые страдают от нехватки рабочей силы, защищая человеческие ресурсы развивающихся стран, подписавших такие соглашения.

4. Настоящая Директива не наносит ущерба имеющемуся у государств-членов праву выдавать в целях работы виды на жительство, отличные от Европейской голубой карты. Данные виды на жительство не открывают доступ к праву пребывания в других государствах-членах, как оно предусмотрено в настоящей Директиве.

Статья 4

Более благоприятные положения

1. Настоящая Директива применяется без ущерба более благоприятным положениям:

а) законодательства Сообщества, в том числе двусторонних или многосторонних соглашений, заключенных между Сообществом либо между Сообществом и его государствами-членами и одной или несколькими третьими странами;

б) двусторонних или многосторонних соглашений, заключенных между одним или несколькими государствами-членами и одной или несколькими третьими странами.

2. Настоящая Директива не затрагивает право государств-членов принимать или оставлять в силе более благоприятные положения для лиц, к которым она применяется, в том, что касается следующих положений.

- а) параграф 3 статьи 5 в ходе применения статьи 18;
- б) статья 11, второе предложение параграфа 1 статьи 12, параграф 2 статьи 12, статьи 13, 14, 15 и параграф 4 статьи 16.

ГЛАВА II УСЛОВИЯ ДОПУСКА

Статья 5

Критерии допуска

1. Без ущерба параграфу 1 статьи 10 гражданин третьей страны, который ходатайствует о выдаче Европейской голубой карты на условиях настоящей Директивы:

а) представляет действительный трудовой договор или согласно тому, что предусмотрено национальным законодательством, твердое предложение высококвалифицированной работы на срок не менее одного года в соответствующем государстве-члене;

б) представляет документ, подтверждающий, что он удовлетворяет условиям, которым национальное законодательство подчиняет работу граждан Союза по регулируемой профессии, указанной в трудовом договоре или в твердом предложении работы согласно тому, что предусмотрено национальным законодательством;

с) применительно к нерегулируемым профессиям представляет документ, подтверждающий, что он обладает высокой профессиональной квалификацией, уместной для деятельности или сектора, указанного в трудовом договоре или в твердом предложении работы согласно тому, что предусмотрено национальным законодательством;

д) предъявляет действительный документ на поездку[36], как он определен национальным правом, ходатайство о предоставлении визы или визу, если необходимо, а также доказательство, когда уместно, наличия вида на жительство в полном порядке и надлежащей форме или национальной долгосрочной визы. Государства-члены могут требовать, чтобы срок действия документа на поездку охватывал, как минимум, первоначальный срок действия вида на жительство;

е) предъявляет доказательство того, что он заключил или, если это предусмотрено национальным законодательством, что он обратился за заключением договора медицинского страхования применительно ко всем рискам, в отношении которых обычно предоставляется покрытие гражданам соответствующего государства-члена, на сроки, в течение которых он вследствие своего трудового договора или в связи с последним не будет обеспечен никаким покрытием такого характера и никакими корреспондирующими пособиями;

ф) не рассматривается в качестве угрозы общественному порядку, общественной безопасности или общественному здоровью.

2. Государства-члены могут требовать от ходатайствующего лица, чтобы оно предоставило свой адрес на территории соответствующего государства-члена.

3. Помимо условий, закрепленных в параграфе 1, годовой объем номинальной заработной платы, вытекающий из ежемесячной или годовой заработной платы, указанной в трудовом договоре или в твердом предложении работы, не должен быть ниже уместного минимального размера заработной платы, определенного и обнародованного с этой целью государствами-членами, который, по меньшей мере, будет равняться полутора средним годовым объемам заработной платы в соответствующем государстве-члене.

4. В целях претворения в жизнь параграфа 3 государства-члены могут требовать выполнения любых условий, которые предусмотрены для высококвалифицированной работы в законах, коллективных договорах и соглашениях или практических положениях, подлежащих применению в соответствующих профессиональных секторах.

5. В отступление от параграфа 3 и в целях работы по профессиям, которые испытывают особую потребность в работниках, являющихся гражданами третьих стран, и относятся к основным группам 1 и 2 ТМКП[37], минимальный размер заработной платы может составлять не менее 1,2 среднего годового объема заработной платы в соответствующем государстве-члене. В таком случае соответствующее государство-член ежегодно направляет Комиссии список профессий, в отношении которых было установлено изъятие.

6. Настоящая статья не наносит ущерба коллективным договорам и соглашениям или практическим положениям, подлежащим применению в соответствующих профессиональных секторах к высококвалифицированной работе.

Статья 6

Объемы допуска

Настоящая Директива не затрагивает право любого государства-члена фиксировать объем допуска граждан третьих стран, въезжающих на его территорию в целях высококвалифицированной работы.

ГЛАВА III ЕВРОПЕЙСКАЯ ГОЛУБАЯ КАРТА, ПРОЦЕДУРА И ПРОЗРАЧНОСТЬ

Статья 7

Европейская голубая карта

1. Европейская голубая карта выдается любому гражданину третьей страны, который обратился с ходатайством об этом и отвечает предусмотренным в статье 5 условиям, и в отношении которого компетентными органами при соблюдении статьи 8 принято положительное решение.

Соответствующее государство-член предоставляет гражданину третьей страны все возможности по получению требуемых виз.

2. Государства-члены устанавливают для Европейской голубой карты стандартный срок действия продолжительностью от одного года до четырех лет. Если период времени, на который заключен трудовой договор, меньше этого срока, то Европейская голубая карта выдается или продлевается на срок действия заключенного на период свыше трех месяцев трудового договора[38].

3. Компетентные органы государств-членов выдают Европейскую голубую карту, используя единообразную модель, предусмотренную Регламентом (ЕС) № 1030/2002[39]. Во исполнение пункта 7.5-9 отдела «а» приложения к упомянутому Регламенту государства-члены указывают в Европейской голубой карте условия доступа к рынку труда, предусмотренные в параграфе 1 статьи 12 настоящей Директивы. В рубрику вида на жительство «категория вида на жительство» государства-члены вписывают: «Европейская голубая карта».

4. На протяжении своего срока действия Европейская голубая карта управомочивает ее обладателя:

а) въезжать, возвращаться на территорию государства-члена, которое выдало Европейскую голубую карту, и пребывать на этой территории;

б) пользоваться правами, которая признает за ним настоящая Директива.

Статья 8

Основания отказа

1. Государства-члены отказывают в удовлетворении ходатайства о выдаче Европейской голубой карты в том случае, если ходатайствующее лицо не отвечает условиям, изложенным в статье 5, или если представленные документы были получены обманным путем, любым образом подделаны или искажены.

2. Перед принятием решения по ходатайству о выдаче Европейской голубой карты и при рассмотрении ходатайств о продлении или о предоставлении разрешения согласно параграфам 1 и 2 статьи 12 на протяжении первых двух лет осуществления законной работы в качестве обладателя Европейской голубой карты государства-члены могут проводить изучение ситуации на своем рынке труда и применять свои национальные процедуры в том, что касается требований, относящихся к замещению вакантного поста.

Государства-члены могут проводить проверку на предмет того, существует ли возможность занятия вакантного поста национальной рабочей силой или рабочей силой Сообщества, гражданином третьей страны, который законно пребывает в соответствующем государстве-члене и уже принадлежит к рынку труда в этом государстве-члене согласно законодательству Сообщества или национальному законодательству, либо долгосрочным резидентом – ЕС, который желает отправиться в это государство-член с целью заниматься там высококвалифицированной работой согласно главе III Директивы 2003/109/ЕС[40].

3. Ходатайство о выдаче Европейской голубой карты также может признаваться не подлежащим принятию по основаниям, указанными в статье 6.

4. Государства-члены могут отказывать в удовлетворении ходатайства о выдаче Европейской голубой карты с целью обеспечить этическое пополнение кадров в секторах, страдающих от нехватки квалифицированных работников в стране происхождения[41].

5. Государства-члены могут отказывать в удовлетворении ходатайства о выдаче Европейской голубой карты, если работодатель согласно национальному законодательству привлекался к ответственности за непроедларированную работу и/или за незаконное использование рабочей силы.

Статья 9

Изъятие или непродление Европейской голубой карты

1. Государства-члены проводят изъятие или отказывают в продлении Европейской голубой карты, выданной на основании настоящей Директивы, в следующих случаях:

а) когда она была получена обманным путем, подделана или искажена;

б) когда становится известно, что обладатель не отвечает или перестал отвечать условиям въезда и пребывания, изложенным в настоящей Директиве, либо что его пребывание вызвано иными причинами нежели те, в связи с которыми обладателю было предоставлено разрешение;

с) когда обладатель не соблюдал пределы, установленные параграфами 1 и 2 статьи 12 и статьей 13.

2. Отсутствие информации во исполнение второго абзаца параграфа 2 статьи 12 и параграфа 4 статьи 13 не признается достаточным основанием для изъятия или отказа в продлении Европейской голубой карты, если обладатель может доказать, что информация не поступила компетентным органам по причинам, не зависимым от его воли.

3. Государства-члены могут проводить изъятие или отказывать в продлении Европейской голубой карты, выданной на основании настоящей Директивы, в следующих случаях:

а) по соображениям общественного порядка, общественной безопасности или общественного здоровья;

б) когда обладатель Европейской голубой карты не располагает достаточными средствами для финансирования своих собственных потребностей и, когда уместно, потребностей членов своей семьи без обращения к системе социальной помощи соответствующего государства-члена. Государства-члены оценивают эти средства с точки зрения их характера и регулярности, и могут учитывать уровень национальной минимальной заработной платы и национальных минимальных пенсий, а также количество членов семьи заинтересо-

ванного лица. Такая оценка не проводится на протяжении периода безработицы, указанного в статье 13;

с) если заинтересованное лицо не сообщило свой адрес;

д) когда обладатель Европейской голубой карты обращается за социальной помощью, при условии, что соответствующим государством-членом заранее и в письменной форме ему была предоставлена уместная информация[42].

Статья 10

Ходатайства о допуске

1. Государства-члены принимают решение о том, должно ли ходатайство о выдаче Европейской голубой карты подаваться гражданином третьей страны и/или его работодателем.

2. Ходатайство принимается во внимание и подлежит рассмотрению независимо от того, проживает ли заинтересованный гражданин третьей страны за пределами территории государства-члена, куда он желает быть допущенным, или же он уже пребывает на этой территории в качестве обладателя действительного вида на жительство или национальной долгосрочной визы.

3. В отступление от параграфа 2 государство-член согласно своему национальному законодательству может принимать поданное ходатайство, когда гражданин третьей страны не обладает действительным видом на жительство, но законно находится на его территории.

4. В отступление от параграфа 2 государство-член может предусмотреть, что подача ходатайства допускается только за пределами его территории, когда такие ограничения – независимо от того, применяются ли они ко всем гражданам третьих стран или к их определенным категориям, – уже предусмотрены в национальном законодательстве, действующем на момент принятия настоящей Директивы.

Статья 11

Процессуальные гарантии

1. Компетентные органы государств-членов принимают решение по полному ходатайству о выдаче Европейской голубой карты[43] и письменно информируют о своем решении ходатайствующее лицо согласно процедурам уведомления, предусмотренным национальным законодательством соответствующего государства-

члена, в кратчайшие сроки и не позднее девяноста дней со дня подачи ходатайства.

Любое последствие отсутствия решения по истечении срока, указанного в первом абзаце, определяется национальным законодательством соответствующего государства-члена.

2. Если информация или документы, представленные в обоснование ходатайства, являются неадекватными, то компетентные органы указывают ходатайствующему лицу, какие требуются дополнительные сведения, и устанавливают разумный срок для сообщения этих сведений. В таком случае течение срока, указанного в параграфе 1, приостанавливается до получения органами упомянутых сведений или документов. Если дополнительные сведения или документы не были представлены в сроки, то в удовлетворении ходатайства может быть отказано.

3. Любое решение об отказе в удовлетворении ходатайства о выдаче Европейской голубой карты, о непродлении или изъятии подобной карты служит предметом письменного уведомления заинтересованного гражданина третьей страны и, когда уместно, его работодателя согласно процедурам уведомления, предусмотренным законодательством соответствующего государства-члена, и может выступать объектом юридического обжалования в упомянутом государстве-члене согласно национальному праву. В уведомлении указываются основания решения, возможные способы обжалования, которыми располагает заинтересованное лицо, а также срок, в течение которого оно может совершить процессуальные действия.

ГЛАВА IV ПРАВА

Статья 12

Доступ к рынку труда

1. На протяжении первых двух лет своей законной работы в соответствующем государстве-члене в качестве обладателя Европейской голубой карты доступ заинтересованного лица к рынку труда ограничивается осуществлением наемного труда, который отвечает указанным в статье 5 условиям допуска. По истечении этих первых двух лет государства-члены могут предоставлять заинтересованным лицам равенство в правах с национальными гражданами в отношении доступа к высококвалифицированной работе[44].

2. На протяжении первых двух лет законной работы в соответствующем государстве-члене в качестве обладателя Европейской голубой карты любая смена работодателя требует предварительного разрешения в письменной форме со стороны компетентных органов государства-члена проживания согласно национальным процедурам и в сроки, установленные в параграфе 1 статьи 11. Изменения[45], влекущие последствия для условий допуска, должны служить объектом предварительного извещения или, если это предусматривает национальное законодательство, предварительного разрешения.

По истечении этих первых двух лет и если соответствующее государство-член не использует предусмотренную в параграфе 1 возможность в отношении равенства в правах, заинтересованное лицо согласно национальным процедурам должно извещать компетентные органы государства-члена проживания об изменениях, влекущих последствия для указанных в статье 5 условий.

3. Государства-члены могут сохранять ограничения на доступ к работе, если соответствующая работа предполагает возможность участия в осуществлении публичной власти и влечет ответственность за охрану общих интересов государства, и если существующее национальное законодательство или законодательство Сообщества резервирует соответствующую работу для национальных граждан.

4. Государства-члены могут сохранять ограничения на доступ к работе в случаях, когда существующее национальное законодательство или законодательство Сообщества резервирует соответствующую работу для национальных граждан, граждан Союза или ЕЭП[46]

5. Настоящая статья применяется без ущерба принципу предпочтения Сообщества, провозглашенному в уместных положениях Актов о присоединении 2003 г. и 2005 г., в частности, в отношении прав граждан соответствующих государств-членов в том, что касается доступа к рынку труда[47].

Статья 13

Временная безработица

1. Безработица сама по себе не является основанием для изъятия Европейской голубой карты, кроме случаев, когда она продолжается свыше трех месяцев подряд или возникает более одного раза на протяжении срока действия Европейской голубой карты.

2. В течение периода, указанного в параграфе 1, обладателю Европейской голубой карты разрешается искать и принимать работу на условиях, установленных статьей 12.

3. Государства-члены разрешают обладателю Европейской голубой карты оставаться на своей территории до того, как ему будет предоставлено или отказано в предоставлении необходимого разрешения согласно параграфу 2 статьи 12. Предусмотренное в параграфе 2 статьи 12 извещение влечет за собой автоматическое прекращение периода безработицы.

4. Обладатель Европейской голубой карты согласно уместным национальным процедурам информирует компетентные органы государства-члена проживания о начале периода безработицы.

Статья 14

Равенство в правах[48]

1. Обладатели Европейской голубой карты пользуются равенством в правах с гражданами государства-члена, которое выдало Европейскую голубую карту, в отношении:

а) условий труда, включая требования[49] в области заработной платы и увольнения, а также здоровья и безопасности на рабочем месте;

б) свободы объединения, приема или вступления в организацию работников или работодателей или любую профессиональную организацию, включая преимущества, которые могут вытекать из этого, без ущерба национальным положениям в области общественного порядка и общественной безопасности;

с) образования и профессионального обучения;

д) признания дипломов, сертификатов и иных профессиональных квалификаций согласно уместным национальным процедурам;

е) положений национальных законодательств, касающихся отраслей социального обеспечения, как они определены в Регламенте (ЕЭС) № 1408/71. Соответственно, применяются специальные положения, содержащиеся в приложении к Регламенту (ЕС) № 859/2003[50];

ф) без ущерба существующим двусторонним соглашениям, выплаты в случае переезда в третью страну накоплений в области законного пенсионного обеспечения по старости, по ставке, применяемой согласно законодательству государства-члена – должника или государств-членов – должников;

г) доступа к товарам и услугам и приобретения товаров и услуг, предлагаемых общественности, включая процедуры приобретения жилья, а также информационные и консультационные услуги, предлагаемые службами занятости;

h) свободного доступа на всю территории соответствующего государства-члена в пределах, предусмотренных национальным законодательством.

2. В том, что касается пунктов «с» и «г» параграфа 1, соответствующее государство-член может ограничивать равенство в правах в области образовательных стипендий и кредитов или иных пособий и кредитов, относящихся к среднему и высшему образованию, а также профессиональному обучению, и в области обеспечения жильем.

В том, что касается пункта «с» параграфа 1:

а) доступ в университет или к обучению лица, имеющего среднее образование, может быть подчинен согласно национальному праву особым предварительным условиям;

б) соответствующее государство-член может ограничивать равенство в правах случаями, когда зарегистрированное или обычное место жительства обладателя Европейской голубой карты или членов его семьи, в отношении которых он ходатайствует о предоставлении данных услуг, расположено на его территории.

Пункт «г» параграфа 1 не посягает на свободу договора в соответствии с правом Сообщества и национальным законодательством.

3. Предусмотренное в параграфе 1 право на равенство в правах не наносит ущерба праву государства-члена проводить изъятие или отказывать в продлении Европейской голубой карты в соответствии со статьей 9.

4. Когда обладатель Европейской голубой карты согласно статье 18 отправляется во второе государство-член при том, что еще не принято положительного решения о выдаче ему Европейской голубой карты[51], государства-члены могут ограничивать равенство в правах элементами, перечисленными в параграфе 1, за исключением пунктов «b» и «d». Если в этот период государства-члены разрешают ходатайствующему лицу работать, то последнему предоставляется равенство в правах с гражданами второго государства-члена в отношении всех перечисленных в параграфе 1 элементов.

Статья 15

Члены семьи

1. При соблюдении изъятий, предусмотренных в настоящей статье, применяются положения Директивы 2003/86/ЕС[52].

2. В отступление от параграфа 1 статьи 3 и статьи 8 Директивы 2003/86/ЕС семейное воссоединение не ставится в зависимость от требования разумной перспективы получения обладателем Европейской голубой карты постоянного права пребывания и от обоснования им минимального срока проживания.

3. В отступление от последнего абзаца параграфа 1 статьи 4 и от параграфа 2 статьи 7 Директивы 2003/86/ЕС предусмотренные в них условия и меры интеграции могут применяться только после осуществления заинтересованными лицами семейного воссоединения.

4. В отступление от первого абзаца параграфа 4 статьи 5 Директивы 2003/86/ЕС в случае выполнения условий для семейного воссоединения виды на жительство предоставляются членам семьи не позднее шести месяцев со дня подачи ходатайства.

5. В отступление от параграфов 2 и 3 статьи 13 Директивы 2003/86/ЕС срок действия видов на жительство членов семьи является идентичным сроку действия вида жительства, выданного обладателю Европейской голубой карты, насколько это допускает срок действия их документов на поездку.

6. В отступление от второго предложения параграфа 2 статьи 14 Директивы 2003/86/ЕС государства-члены не применяют сроков для доступа к рынку труда.

Настоящий параграф подлежит применению с 19 декабря 2011 г.

7. В отступление от параграфа 1 статьи 15 Директивы 2003/86/ЕС в целях исчисления пяти лет проживания, требуемых для получения самостоятельного вида на жительство[53], возможно суммирование периодов пребывания в разных государствах-членах.

8. Если государства-члены используют предусмотренную в параграфе 7 возможность, то *mutatis mutandis*[54] применяются положения, изложенные в статье 16 настоящей Директивы относительно суммирования обладателем Европейской голубой карты периодов пребывания в разных государствах-членах.

Статья 16

Статус долгосрочного резидента – ЕС для обладателей Европейской голубой карты

1. При соблюдении изъятий, предусмотренных в настоящей статье, применяются положения Директивы 2003/109/ЕС[55].

2. В отступление от параграфа 1 статьи 4 Директивы 2003/109/ЕС обладателю Европейской голубой карты, который воспользовался возможностью, предусмотренной в статье 18 настоящей Директивы, в целях выполнения требования о сроке пребывания разрешается суммировать периоды пребывания в разных государствах-членах при соблюдении следующих условий:

а) пять лет законного и непрерывного проживания на территории Сообщества в качестве обладателя Европейской голубой карты; и

б) два года законного и непрерывного проживания в качестве обладателя Европейской голубой карты на территории государства-члена, где подается ходатайство, непосредственно перед подачей ходатайства о выдаче вида на жительство долгосрочного резидента – ЕС.

3. В целях исчисления срока законного и непрерывного проживания в Сообществе и, в отступление от первого абзаца параграфа 3 статьи 4 Директивы 2003/109/ЕС, отсутствие на территории Сообщества не прерывает течение срока, указанного в пункте «а» параграфа 2 настоящей статьи, если оно длится не более двенадцати месяцев подряд и не превышает в совокупности восемнадцати месяцев в расчете на весь срок, указанный в пункте «а» параграфа 2 настоящей статьи. Настоящий параграф также распространяет действие на случаи, когда обладатель Европейской голубой карты не воспользовался предусмотренной в статье 18 возможностью.

4. В отступление от пункта «с» параграфа 1 статьи 9 Директивы 2003/109/ЕС государства-члены увеличивают до двадцати четырех месяцев подряд срок, на протяжении которого разрешается отсутствовать на территории Сообщества долгосрочному резиденту – ЕС, который выступает обладателем долгосрочного вида на жительство с примечанием, указанным в параграфе 2 статьи 17, а также членам его семьи, получившим статус долгосрочного резидента – ЕС.

5. Изъятия из Директивы 2003/109/ЕС, сформулированные в параграфах 3 и 4 настоящей статьи, могут быть ограничены случаями, когда заинтересованный гражданин третьей страны способен доказать, что его отсутствие на территории Сообщества было вызвано осуществлением экономической деятельности в качестве наемного

или независимого работника, предоставлением услуг в качестве волонтера или обучением в его стране происхождения.

6. Пункт «б» параграфа 1 статьи 14 и статья 15 продолжают применяться к обладателям долгосрочного вида на жительство с применением, указанным в параграфе 2 статьи 17, когда уместно, после того, как обладатель Европейской голубой карты стал долгосрочным резидентом – ЕС.

Статья 17

Вид на жительство в качестве долгосрочного резидента

1. Обладателям Европейской голубой карты, которые отвечают установленным в статье 16 настоящей Директивы условиям для получения статуса долгосрочного резидента – ЕС, выдается вид на жительство в соответствии с пунктом «а» параграфа 2 статьи 1 Регламента (ЕС) № 1030/2002[56].

2. В рубрике «примечания» вида на жительство, предусмотренного в параграфе 1 настоящей статьи, государства-члены указывают: «Бывший обладатель Европейской голубой карты».

ГЛАВА V

ПРЕБЫВАНИЕ В ДРУГИХ ГОСУДАРСТВАХ-ЧЛЕНАХ

Статья 18

Условия

1. По истечении восемнадцати месяцев законного пребывания в первом государстве-члене в качестве обладателя Европейской голубой карты заинтересованное лицо и члены его семьи могут отправляться в другое государство-член в целях высококвалифицированной работы на условиях, установленных в настоящей статье.

2. Как только появится возможность и не позднее одного месяца после своего въезда на территорию второго государства-члена, обладатель Европейской голубой карты и/или его работодатель подает компетентному органу этого государства-члена ходатайство о выдаче Европейской голубой карты и представляет все документы, подтверждающие, что в отношении второго государства-члена выполняются условия, указанные в статье 5. Второе государство-член согласно национальному праву может решить не разрешать ходатайствующему лицу работать до принятия компетентным органом положительного решения по ходатайству.

3. Ходатайство также может подаваться компетентным органам второго государства-члена в то время, когда обладатель Европейской голубой карты еще пребывает на территории первого государства-члена.

4. Согласно процедурам, определенным в статье 11, второе государство-член рассматривает ходатайство и письменно информирует ходатайствующее лицо, а также первое государство-член о своем решении:

а) либо выдать Европейскую голубую карту и разрешить ходатайствующему лицу проживать на своей территории для осуществления там высококвалифицированной работы, если выполняются условия, установленные в настоящей статье, при соблюдении условий, изложенных в статьях 7 – 14;

б) либо отказать в выдаче Европейской голубой карты и объявить ходатайствующее лицо и членов его семьи согласно предусмотренным национальным правом процедурам, включая процедуру выдворения, покинуть свою территорию, если не выполняются условия, установленные в настоящей статье. Первое государство-член сразу же производит реадмиссию[57] обладателя Европейской голубой карты и членов его семьи без каких-либо формальностей. Это правило также относится к случаям, когда во время рассмотрения ходатайства имело место истечение срока действия или изъятие Европейской голубой карты, выданной первым государством-членом. После реадмиссии подлежит применению статья 13.

5. Если во время процедуры истекает срок действия выданной первым государством-членом Европейской голубой карты, то государства-члены, если этого требует их национальное законодательство, могут выдавать национальные виды на жительство на ограниченный срок или эквивалентные разрешения, позволяющие ходатайствующему лицу продолжать законное пребывание на их территории до принятия компетентными органами решения по ходатайству.

6. На ходатайствующее лицо и/или его работодателя может быть возложена обязанность оплаты расходов, связанных с возвратом и реадмиссией обладателя Европейской голубой карты и членов его семьи, включая издержки, понесенные публичной властью при исполнении пункта «б» параграфа 4.

7. В ходе применения настоящей статьи государства-члены могут продолжать применять объемы допуска, указанные в статье 6.

8. С момента, когда обладатель Европейской голубой карты и, если уместно, члены его семьи повторно используют возможность отправиться в другое государство-член на основании настоящей главы, под «первым государством-членом» понимаются государства-члены, которые покидает заинтересованное лицо, а под «вторым государством-членом» – государство-член, о пребывании в котором оно ходатайствует.

Статья 19

Проживание членов семьи во втором государстве-члене

1. В случае, если обладатель Европейской голубой карты согласно статье 18 отправляется во второе государство-член, а его семья уже сформирована в первом государстве-члене, то членам его семьи разрешается сопровождать его или присоединиться к нему.

2. Не позднее одного месяца после их въезда на территорию второго государства-члена заинтересованные члены семьи или обладатель Европейской голубой карты согласно национальному праву подают компетентным органам этого государства-члена ходатайство о выдаче вида на жительство для члена семьи.

В случае, если во время процедуры истекает срок действия вида на жительство членов семьи, выданного первым государством-членом, или если этот вид на жительство более не позволяет обладателю законно пребывать на территории второго государства-члена, то государства-члены разрешают лицу пребывать на своей территории, при необходимости, выдавая им национальный вид на жительство на ограниченный срок или эквивалентное разрешение, которое позволяет им продолжать законное пребывание на своей территории вместе с обладателем Европейской голубой карты до принятия компетентными органами второго государства-члена решения по ходатайству.

3. Второе государство-член может требовать от заинтересованных членов семьи, чтобы вместе со своим ходатайством о выдаче вида на жительство они представили:

а) свой вид на жительство в первом государстве-члене и действительный документ на поездку или заверенные копии этих документов, а также, когда уместно, визу;

б) доказательство их пребывания в первом государстве-члене в качестве членов семьи обладателя Европейской голубой карты;

с) доказательство наличия у них договора медицинского страхования, покрывающего все риски во втором государстве-члене, или наличия такого договора для них у обладателя Европейской голубой карты.

4. Второе государство-член может требовать от обладателя Европейской голубой карты доказательство наличия у него:

а) жилья, которое признается нормальным для семьи сопоставимых размеров в этом регионе и отвечает общим стандартам безопасности и гигиены, действующим в соответствующем государстве-члене;

б) стабильных, регулярных и достаточных средств для финансирования своих собственных потребностей и потребностей членов своей семьи без обращения к системе социальной помощи соответствующего государства-члена. Государства-члены оценивают эти средства с точки зрения их характера и регулярности, и могут учитывать уровень национальной минимальной заработной платы и национальных минимальных пенсий, а также количество членов семьи.

5. Изъятия, содержащиеся в статье 15, продолжают применяться *mutatis mutandis*.

6. Если семья ранее не была сформирована в первом государстве-члене, то применяется статья 15.

ГЛАВА VI ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 20

Порядок применения

1. Государства-члены извещают Комиссию и другие государства-члены о принятии ими законодательных или регламентарных мер, относящихся к статье 6, параграфу 2 статьи 8 и параграфу 6 статьи 18.

Основываясь на положениях параграфа 4 статьи 8, государства-члены направляют Комиссии и другим государствам-членам текст надлежащим образом мотивированного решения, в котором указываются соответствующие страны и сектора.

2. Ежегодно и, впервые, не позднее 19 июня 2013 г государства-члены согласно Регламенту (ЕС) № 862/2007[58] сообщают Комиссии статистические данные о количестве граждан третьих стран, которым они выдали Европейскую голубую карту, и, по возможности, объемы граждан третьих стран, чья Европейская голубая карта была продлена или изъята за истекший календарный год, с указанием их гражданства и, по возможности, их профессиональной деятельности. Статистические данные также сообщаются в отношении допущенных членов семьи, за исключением информации об их профессиональной деятельности. В отношении обладателей Европейской голубой карты и членов их семьи, которые допущены согласно статьям 18, 19 и 20, в сообщаемой информации также, по возможности, указывается предшествующее государство-член проживания.

3. В целях претворения в жизнь параграфа 3 и, если уместно, параграфа 5 статьи 5 делается ссылка на данные Комиссии (Евростат) и, когда уместно, на национальные данные.

Статья 21

Составление докладов

Каждые три года и, впервые, не позднее 19 июня 2014 г. Комиссия представляет Европейскому парламенту и Совету доклад о применении настоящей Директивы в государствах-членах и, в особенности, об оценке последствий параграфа 4 статьи 3 и статей 5 и 18, и, когда уместно, предлагает необходимые изменения.

Комиссия оценивает, в частности, уместность определенного в статье 5 минимального размера заработной платы, а также предусмотренных в упомянутой статье изъятий, учитывая, в том числе, многообразие экономических, секторных и географических ситуаций в государствах-членах.

Статья 22

Контактные пункты

1. Государства-члены назначают контактные пункты, ответственные за получение и передачу информации, предусмотренной в статьях 16, 18 и 20.

2. Государства-члены осуществляют необходимое сотрудничество в целях обмена информацией и документами, указанными в параграфе 1.

Статья 23

Трансформация

1. Государства-члены вводят в действие необходимые законодательные, регламентарные и административные положения, чтобы привести себя в соответствие с настоящей Директивой не позднее 19 июня 2011 г. Они незамедлительно информируют об этих положениях Комиссию.

Когда государства-члены принимают эти положения, последние содержат отсылку к настоящей Директиве или сопровождаются подобной отсылкой при их официальном опубликовании. Порядок совершения данной отсылки определяется государствами-членами.

2. Государства-члены направляют Комиссии текст существенных положений внутреннего права, которые они принимают в сфере, регулируемой настоящей Директивой.

Статья 24

Вступление в силу

Настоящая Директива вступает в силу на следующий день после ее опубликования в Официальном журнале Европейского Союза.

Статья 25

Адресаты

Государства-члены являются адресатами настоящей Директивы в соответствии с Договором об учреждении Европейского сообщества.

Совершено в Брюсселе 25 мая 2009 г.

От имени Совета

Председатель J. SEBESTA

[1] Journal officiel de l'Union européenne L 155 du 18.6.2009, p. 17. Перевод и предисловие Четверикова А.О.

Здесь и далее в примечаниях: JO (Journal officiel) – «Официальный журнал Европейского Союза» (с 1 февраля 2003 г.)/«Официальный журнал Европейских сообществ» (до 1 февраля 2003 г.); L и C – серии Официального журнала: «Законодательство» (L) и «Информация и сообщения» (C).

[2] Заключение от 20 ноября 2008 г. (еще не опубликовано в Официальном журнале). – Прим. оригинала.

[3] Заключение от 9 июля 2008 г. (еще не опубликовано в Официальном журнале). – Прим. оригинала.

[4] Заключение от 18 июня 2008 г. (еще не опубликовано в Официальном журнале). – Прим. оригинала.

[5] Договор об учреждении Европейского сообщества 1957 г. – Прим. перев.

[6] См. ниже, параграф 5 статьи 12. – Прим. перев.

[7] JO L 375 du 23.12.2004, p. 12. – Прим. оригинала.

[8] JO L 289 du 3.11.2005, p. 15. – Прим. оригинала.

[9] CITE – Classification internationale type de l'éducation (франц.). – Прим. перев.

[10] CITE – Classification internationale type des professions (франц.). – Прим. перев.

[11] JO L 157 du 15.6.2002, p. 1. – Прим. оригинала.

[12] «Документ на поездку» в значении настоящей Директивы и других законодательных актов ЕС – удостоверение личности, на основании которого лицо может совершать заграничные поездки. Как правило, речь идет о загранпаспорте. – Прим. перев.

[13] К государствам-членам, в полном объеме применяющим Шенгенские достижения, относятся государства-члены ЕС, входящие в Шенгенское пространство (Шенгенскую зону), а именно, те, которые отменили пограничный контроль на границах с другими государствами-членами («внутренних границах») и на территории которых имеет силу единая виза для краткосрочного пребывания и транзита («Шенгенской визы»). Из 27 государств-членов Европейского Союза в 2009 г. в полном объеме Шенгенские достижения применяли 22 (кроме Великобритании, Ирландии и – временно – Румынии, Болгарии и Кипра). – Прим. перев.

[14] JO L 105 du 13.14.2006, p. 1. – Прим. оригинала.

[15] Различий в уровне развития и занятости между различными регионами государств-членов ЕС. – Прим. перев.

[16] Системой Европейской голубой карты. – Прим. перев.

[17] JO L 149 du 5.7.1971, p. 2. – Прим. оригинала.

[18] JO L 124 du 20.5.2003, p. 1. – Прим. оригинала.

[19] Ситуации, дающей право на социальное обеспечение. – Прим. перев.

[20] JO L 225 du 30.9.2005, p. 22. – Прим. оригинала.

[21] JO L 16 du 23.1.2004, p. 44. – Прим. оригинала.

[22] «Круговую миграцию» – миграцию по территории разных государств-членов с последующим возвратом в первое государство-член и/или на родину. – Прим. перев.

[23] JO L 251 du 3.10.2003, p. 12. – Прим. оригинала.

[24] Имеется в виду утрата развивающимися странами компетентных специалистов в разных областях. – Прим. перев.

[25] JO L 199 du 31.7.2007, p. 23. – Прим. оригинала.

[26] JO C 321 du 31.12.2003, p. 1. – Прим. оригинала.

[27] Гражданином Союза в значении параграфа 1 статьи 17 Договора об учреждении Европейского сообщества автоматически признается лицо, имеющее гражданство любого из государств-членов ЕС. – Прим. перев.

[28] В соответствии с параграфом 1 статьи 4 Директивы 2003/86/ЕС Совета от 22 сентября 2003 г. о праве на семейное воссоединение «членами семьи» признаются супруг; общие несовершеннолетние дети воссоединяющего семью гражданина третьей страны и его супруга, в том числе усыновленные ими дети; несовершеннолетние, в том числе усыновленные дети гражданина третьей страны, находящиеся на его попечении и иждивении, и такие же дети его супруга. – Прим. перев.

[29] В соответствии с пунктом «а» параграфа 1 статьи 3 Директивы 2005/36/ЕС Европейского парламента и Совета от 7 декабря 2005 г. о признании профессиональных квалификаций под «регулируемой профессией» понимаются виды профессиональной деятельности, для осуществления которых согласно законодательным, регламентарным или административным положениям государств-членов требуется наличие определенных профессиональных квалификаций, подтверждаемых необходимым свидетельством или профессиональным опытом. – Прим. перев.

[30] До принятия окончательного решения о предоставлении убежища или отказе в таковом. – Прим. перев.

[31] JO L 304 du 30.9.2004, p. 12. – Прим. оригинала.

[32] См. пункт 8 преамбулы. – Прим. перев.

[33] JO L 158 du 30.4.2004, p. 77; исправлена в JO L 229 du 29.6.2004, p. 35. – Прим. оригинала.

[34] См. предисловие и пункт 20 преамбулы. – Прим. перев.

[35] JO L 18 du 21.1.1997, p. 1. – Прим. оригинала.

[36] Документ, на основании которого лицо совершает зарубежные поездки (см. первое примечание к пункту 14 преамбулы). – Прим. перев.

[37] См. пункт 10 преамбулы. – Прим. перев.

[38] Въезд и пребывание граждан третьих стран на срок до трех месяцев и соответствующие трудовые договоры не подпадают под действие настоящей Директивы (см. пункт «а» статьи 1). – Прим. перев.

[39] См. пункт 13 преамбулы. – Прим. перев.

[40] Глава III «Пребывание в других государствах-членах» Директивы 2003/109/ЕС Совета от 25 ноября 2003 г. о статусе граждан третьих стран, проживающих на долгосрочной основе. – Прим. перев.

[41] Родной стране лица, ходатайствующего о выдаче Европейской голубой карты. – Прим. перев.

[42] Имеется в виду информация о том, что обращение за социальной помощью может послужить основанием для изъятия Европейской голубой карты или для отказа в ее продлении. – Прим. перев.

[43] «Полному ходатайству» – ходатайству, включающему все необходимые сведения и документы, как предусмотрено выше в статье 5. – Прим. перев.

[44] Имеется в виду предоставление таких же возможностей, как и у местных граждан, в поиске высококвалифицированной работы и трудоустройстве у любых работодателей. – Прим. перев.

[45] Условий труда. – Прим. перев.

[46] Под «гражданами ЕЭП» имеются в виду граждане стран Европейской ассоциации свободной торговли, заключивших с ЕС Соглашение о Европейском экономическом пространстве 1992 г. (Исландия, Норвегия, Лихтенштейн). – Прим. перев.

[47] Имеется в виду недопустимость создания привилегий для граждан третьих стран по сравнению с гражданами «новых», восточноевропейских государств-членов ЕС, которым временно ограничен доступ к рынку труда «старых», западноевропейских государств-членов ЕС. – Прим. перев.

[48] Дословно: равенство в обращении (в правовом режиме). – Прим. перев.

[49] Правила, предписания. – Прим. перев.

[50] См. пункт 18 преамбулы. – Прим. перев.

[51] Имеется в виду решение о выдаче новой Европейской голубой карты вторым государством-членом, как предусмотрено в статье 18. – Прим. перев.

[52] См. предисловие и пункт 23 преамбулы. – Прим. перев.

[53] Получения вида на жительства, имеющего силу независимо от аналогичного документа воссоединяющего семью лица. – Прим. перев.

[54] Лат.: с соответствующими изменениями, по аналогии. – Прим. перев.

[55] См. предисловие и пункт 20 преамбулы. – Прим. перев.

[56] В пункте «а» параграфа 2 статьи 1 Регламента (ЕС) № 1030/2002 Совета от 13 июня 2002 г. об установлении единообразной модели вида на жительство для граждан третьих стран содержится определение понятия «вид на жительство». Видом на жительство, по общему правилу, признается «любое разрешение, выданное органами государства-члена и позволяющее гражданину третьей страны осуществлять легальное пребывание на его территории». Под это определение не подпадают визы и некоторые другие документы. – Прим. перев.

[57] «Реадмиссия» – повторный допуск на свою территорию. – Прим. перев.

[58] См. пункт 24 преамбулы. – Прим. перев.

ПРИЛОЖЕНИЕ 9. НАУЧНЫЕ КАДРЫ И ФИНАНСИРОВАНИЕ НАУКИ В РОССИИ¹

Таблица 1 – Численность исследователей по областям науки по Российской Федерации, чел. с 2010 по 2018 гг.

	Численность исследователей – всего	в том числе по областям науки					
		естественные	технические	медицинские	сельскохозяйственные	общественные	гуманитарные
Исследователи							
2010	368915	89375	224641	16516	12734	14347	11302
2011	374746	89733	226492	16793	12933	16967	11828
2012	372620	88704	225118	16595	12288	17284	12631
2013	369015	85588	225082	16352	11869	18384	11740
2014	373905	88370	226682	15714	11869	18705	12565
2015	379411	86722	231809	15819	11296	20874	12891
2016	370379	85979	225038	16137	11066	19831	12328
2017	359793	79980	224111	14942	10343	18126	12291
2018	347854	78661	214233	14327	9575	19046	12012
из них имеют ученые степени:							
2010	105114	45915	25880	11520	6546	7918	7335
2011	109493	46634	26477	11694	6911	9983	7794
2012	109330	46465	26082	11201	6726	10442	8414
2013	108248	45429	26291	11416	6272	11073	7767
2014	109598	46255	26122	10868	6333	11650	8370
2015	111533	45958	26789	10707	6143	13308	8628
2016	111533	45958	26789	10707	6143	13308	8628
2017	103327	43206	25016	9754	5567	11537	8247
2018	100330	42106	24075	9312	5183	11832	7822
в том числе:							
доктора наук							
2010	26789	12251	4620	4045	1542	2057	2274
2011	27675	12345	4737	4158	1663	2410	2362
2012	27784	12397	4757	4001	1688	2501	2440
2013	27485	12163	4777	4053	1565	2638	2289
2014	27969	12312	4874	3907	1570	2875	2431
2015	28046	12233	4928	3899	1551	2951	2484
2016	27430	12083	4648	3768	1487	2990	2454
2017	26076	11503	4435	3621	1384	2726	2407
2018	25288	11302	4259	3365	1243	2862	2257

¹ По данным Росстата на 16.10.2019: <https://www.gks.ru/>

	Численность исследователей – всего	в том числе по областям науки					
		естественные	технические	медицинские	сельскохозяйственные	общественные	гуманитарные
кандидата наук							
2010	78325	33664	21260	7475	5004	5861	5061
2011	81818	34289	21740	7536	5248	7573	5432
2012	81546	34068	21325	7200	5038	7941	5974
2013	80763	33266	21514	7363	4707	8435	5478
2014	81629	33943	21248	6961	4763	8775	5939
2015	83487	33725	21861	6808	4592	10357	6144
2016	80958	33087	21153	6755	4483	9611	5869
2017	77251	31703	20581	6133	4183	8811	5840
2018	75042	30804	19816	5947	3940	8970	5565

Источник: Росстат: <https://www.gks.ru/>

Таблица 2 – Численность исследователей по возрастным группам по Российской Федерации в 2017 и 2018 гг, чел.

	2017			2018		
	Исследователи	из них		Исследователи	из них	
		доктора наук	кандидаты наук		доктора наук	кандидаты наук
Всего	359793	26076	77251	347854	25288	75042
в том числе в возрасте (полных лет):						
до 29 (включительно)	66376	32	3153	60634	40	2507
30-39	91429	566	20772	92109	518	20459
40-49	51149	2473	14906	52801	2474	15466
50-59	59893	5160	13238	54832	4763	12310
60-69	57414	8484	14351	54077	8145	13693
70 и старше	33532	9361	10831	33401	9348	10607

Источник: Росстат: <https://www.gks.ru/>

Таблица 3 – Численность российских исследователей, имеющих ученую степень, с 2012 по 2018 гг., чел.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Численность исследователей, имеющих ученую степень – всего	109330	108248	109598	111533	108388	103327	100330
в том числе имеют ученую степень:							
доктора наук	27784	27485	27969	28046	27430	26076	25288
кандидата наук	81546	80763	81629	83487	80958	77251	75042

Источник: Росстат: <https://www.gks.ru/>

Таблица 4 – Численность исследователей, имеющих ученую степень, по субъектам Российской Федерации с 2013 по 2018 гг., чел.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Российская Федерация	108248	109598	111533	108388	103327	100330
Центральный федеральный округ	59890	59461	58560	56828	54112	52773
Белгородская область	363	385	553	517	489	414
Брянская область	60	74	116	77	78	86
Владимирская область	393	419	584	323	308	298
Воронежская область	925	1021	972	949	947	961
Ивановская область	423	477	270	271	233	232
Калужская область	882	855	881	796	723	649
Костромская область	23	25	36	34	29	39
Курская область	176	177	188	199	176	167
Липецкая область	122	125	281	243	226	242
Московская область ¹⁾	7809	8178	7944	8086	7667	8232
Орловская область	136	133	150	152	145	147
Рязанская область	207	190	210	218	189	179
Смоленская область	64	58	62	54	58	60
Тамбовская область	195	196	202	176	184	164
Тверская область	418	390	375	351	334	309
Тульская область	182	236	333	262	216	214
Ярославская область	880	901	879	882	863	812
г. Москва ¹⁾	46632	45621	44524	43238	41247	39568
Северо-Западный федеральный округ	14092	14013	13769	12784	12156	11508
Республика Карелия	341	346	364	364	362	347
Республика Коми	484	491	493	489	501	509
Архангельская область	159	175	181	188	189	168
в том числе Ненецкий автономный округ	1	2	2	2	2	2
Архангельская область без АО	158	173	179	186	187	166

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Вологодская область	91	104	144	131	86	95
Калининградская область	170	184	194	215	163	168
Ленинградская область	564	667	643	623	599	580
Мурманская область	523	510	511	496	471	471
Новгородская область	36	41	72	66	59	58
Псковская область	352	347	366	60	53	51
г. Санкт-Петербург	11372	11148	10801	10152	9673	9061
Южный федеральный округ	3520	4501	5492	5011	4898	4689
Республика Адыгея	68	70	76	77	68	65
Республика Калмыкия	78	77	79	75	56	53
Республика Крым 2)		270	311	305	401	391
Краснодарский край	1448	1705	2450	2230	2053	1963
Астраханская область	249	286	287	217	199	192
Волгоградская область	391	396	535	459	429	426
Ростовская область	1286	1473	1394	1378	1417	1325
г. Севастополь 2)		224	360	270	275	274
Северо-Кавказский федеральный округ	2349	2644	3255	3513	3044	2774
Республика Дагестан	592	584	738	1020	802	686
Республика Ингушетия	44	43	173	165	131	78
Кабардино-Балкарская Республика	296	310	396	486	363	368
Карачаево-Черкесская Республика	133	150	163	167	164	152
Республика Северная Осетия – Алания	192	190	172	190	181	170
Чеченская Республика	413	357	318	285	291	160
Ставропольский край	679	1010	1295	1200	1112	1160
Приволжский федеральный округ	8656	8793	9267	9250	9110	9019
Республика Башкортостан	1102	1253	1183	1172	1096	1106
Республика Марий Эл	56	54	56	52	55	54
Республика Мордовия	91	103	100	100	89	78
Республика Татарстан	1623	1586	1633	1644	1793	1808
Удмуртская Республика	245	244	257	285	254	249
Чувашская Республика	85	85	98	105	126	113
Пермский край	689	769	810	782	765	759
Кировская область	188	233	206	202	223	213
Нижегородская область	2348	2312	2341	2388	2263	2201
Оренбургская область	230	266	243	239	250	257
Пензенская область	339	301	436	418	405	376
Самарская область	557	535	529	490	514	500

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Саратовская область	823	778	1055	1067	994	1014
Ульяновская область	280	274	320	306	283	291
Уральский федеральный округ	4258	4544	5115	4883	4875	4608
Курганская область	135	135	180	179	155	128
Свердловская область	2644	2657	3009	2746	2674	2637
Тюменская область	853	926	998	1119	908	701
в том числе:						
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	156	195	209	166	149	95
Ямало-Ненецкий автономный округ	17	19	19	21	22	23
Тюменская область без АО	680	712	770	932	737	583
Челябинская область	626	826	928	839	1138	1142
Сибирский федеральный округ3)	11032	11160	11198	11348	10714	10642
Республика Алтай	48	44	36	29	32	33
Республика Тыва	88	91	87	85	79	76
Республика Хакасия	142	144	137	153	169	57
Алтайский край	833	856	847	633	646	661
Красноярский край	837	860	912	920	863	898
Иркутская область	1394	1370	1308	1277	1259	1234
Кемеровская область	354	390	493	524	470	480
Новосибирская область	5257	5290	5236	5185	5104	5004
Омская область	345	340	341	314	318	343
Томская область	1734	1775	1801	2228	1774	1856
Дальневосточный федеральный округ3)	4451	4482	4877	4771	4418	4317
Республика Бурятия	523	536	580	537	501	469
Республика Саха (Якутия)	731	785	691	755	702	700
Забайкальский край	76	92	84	80	90	85
Камчатский край	195	273	285	270	208	200
Приморский край	1664	1568	1815	1711	1645	1596
Хабаровский край	452	530	761	734	693	743
Амурская область	433	203	192	241	158	143
Магаданская область	118	216	212	217	201	178
Сахалинская область	123	129	122	113	119	105

Источник: Росстат: <https://www.gks.ru/>

Таблица 5 – Численность персонала, занятого научными исследованиями и разработками, по категориям по Российской Федерации, с 2012 по 2018 гг., чел.

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Численность персонала – всего	726318	727029	732274	738857	722291	707887	682580
в том числе:							
исследователи	372620	369015	373905	379411	370379	359793	347854
техники	58905	61401	63168	62805	60441	59690	57722
вспомогательный персонал	175790	175365	173554	174056	171915	170347	160591
прочий персонал	119003	121248	121647	122585	119556	118057	116413

Источник: Росстат: <https://www.gks.ru/>

Таблица 6 – Движение персонала, занятого научными исследованиями и разработками, по Российской Федерации с 2001 по 2017 гг., чел.

	Наличие на начало отчетного года	Принято				Выбыло		
		всего	в том числе:			в том числе:		
			по собственному желанию	в связи с сокращением штатов	по прочим причинам	после окончания вуза	из других научных организаций	прочие
2001	890718	132757	93587	3542	40803	14122	21549	97086
2003	867456	120298	89513	5917	33854	13777	20702	85819
2005	826007	109973	81623	6598	34552	13495	15618	80860
2007	814329	105758	80536	4617	33799	14150	19778	71830
2009	745978	93526	58295	5776	33000	13235	13529	66762
2011	741183	94939	62848	2973	35028	13725	11881	69333
2013	725591	94550	59214	2015	31883	11075	13210	70265
2015	737210	100290	58285	4238	36120	11662	14026	74602
2017	714384	92300	57974	4327	36496	9985	12539	69776

Источник: Росстат: <https://www.gks.ru/>

Таблица 7 – Число организаций, выполнявших научные исследования и разработки, по типам организаций по Российской Федерации с 2013 по 2018 гг., в ед.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Число организаций – всего	3605	3604	4175	4032	3944	3950
в том числе:						
научно-исследовательские организации	1719	1689	1708	1673	1577	1574
конструкторские организации	331	317	322	304	273	254
проектные и проектно-исследовательские организации	33	32	29	26	23	20
опытные заводы	53	53	61	62	63	49
образовательные организации высшего образования	671	702	1040	979	970	917
организации промышленности, имевшие научно-исследовательские, проектно-конструкторские подразделения	266	275	371	363	380	419
прочие	532	536	644	625	658	717

Источник: Росстат: <https://www.gks.ru/>

Таблица 8 – Число организаций, выполнявших научные исследования и разработки, по секторам деятельности по Российской Федерации с 2013 по 2018 гг., ед.

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Число организаций – всего	3605	3604	4175	4032	3944	3950
в том числе по секторам деятельности:						
государственный	1495	1491	1560	1546	1493	1511
предпринимательский	1269	1265	1400	1326	1292	1304
высшего образования	762	777	1124	1064	1038	998
некоммерческих организаций	79	71	91	96	121	137

Источник: Росстат: <https://www.gks.ru/>

Таблица 9 – Финансирование науки из средств федерального бюджета, в млн. рублей с 2014 по 2018 гг.

	2014	2015	2016	2017	2018
Расходы на гражданскую науку из средств федерального бюджета, млн. руб.	437273,3	439392,8	402722,3	377882,2	420472,3
в том числе:					
на фундаментальные исследования	121599,5	120203,8	105247,6	116977,6	149550,0
на прикладные научные исследования	315673,8	319188,9	297474,7	260904,6	270922,3
в процентах:					
к расходам федерального бюджета	2,95	2,81	2,45	2,30	2,52
к валовому внутреннему продукту 2)	0,55	0,53	0,47	0,41	0,40

Источник: Росстат: <https://www.gks.ru/>

Таблица 10 – Внутренние затраты на научные исследования и разработки по социально-экономическим целям по Российской Федерации в 2017 г. и 2018 г. в млн. рублей

	2017	2018
Внутренние затраты на научные исследования и разработки – всего	1019152,4	1028247,6
в том числе по социально-экономическим целям:		
Развитие экономики	405957,3	408882,0
в том числе:		
сельское хозяйство, лесоводство, рыболовство	22158,8	24651,3
производство, распределение и рациональное использование энергии	29764,3	26099,4
промышленное производство	310832,0	309387,5
строительство	4492,6	4630,4
транспорт	29024,2	32376,3
связь	8343,9	9142,6
инфраструктура и планировка городских и сельских населенных пунктов	594,8	1485,7
сфера услуг	746,7	1108,8
Социальные цели	51110,2	54264,9
в том числе:		
охрана окружающей среды	6241,4	7599,4
охрана здоровья населения	30526,7	32012,1
социальное развитие и общественные структуры	14342,1	14653,4
Общее развитие науки	139964,8	169868,5
Исследование и использование Земли и атмосферы	40987,6	40888,6
Использование космоса в мирных целях	41270,8	43631,3
Другие цели	339861,7	310712,3

Источник: Росстат: <https://www.gks.ru/>

Таблица 11 – Внутренние затраты на научные исследования и разработки по субъектам Российской Федерации с 2013 по 2018 гг., в млн. рублей

	2015	2016	2017	2018
Российская Федерация	914669,1	943815,2	1019152,4	1028247,6
Центральный федеральный округ	482660,8	491139,8	530212,2	524452,2
Белгородская область	1921,1	1779,9	1921,0	2147,9
Брянская область	547,8	704,3	977,7	1390,4
Владимирская область	3767,1	4511,5	5391,3	5003,7
Воронежская область	6379,8	6436,1	8164,5	8053,1
Ивановская область	712,8	642,0	585,7	681,5
Калужская область	9970,0	9283,7	6070,9	7129,0
Костромская область	149,5	137,1	130,8	160,9
Курская область	2762,6	4948,7	5936,1	2749,3
Липецкая область	410,5	352,3	291,1	510,1
Московская область ¹⁾	111318,2	107311,1	119715,9	124272,6
Орловская область	526,0	644,4	976,4	611,9
Рязанская область	2206,9	2026,2	1594,4	1965,1
Смоленская область	1323,9	1414,2	1604,5	1723,0
Тамбовская область	2182,6	1666,8	1079,2	921,1
Тверская область	4690,0	4786,3	4644,3	4358,3
Тульская область	4224,7	5574,8	5974,9	6680,1
Ярославская область	6782,1	8720,7	6938,5	5200,0
г. Москва ¹⁾	322785,1	330199,1	358214,8	350894,2
Северо-Западный федеральный округ	128182,7	131973,6	139544,2	143018,4
Республика Карелия	1050,7	964,9	943,2	1093,9
Республика Коми	2400,1	2390,5	2350,0	2019,7
Архангельская область	1471,0	1576,7	1544,4	1587,3
в том числе Ненецкий автономный округ	65,2	41,2	21,5	29,5
Архангельская область без АО	1405,7	1535,5	1522,9	1557,8
Вологодская область	377,3	411,9	479,5	639,4
Калининградская область	1146,8	1293,5	1094,0	1221,6
Ленинградская область	7587,1	6335,3	6863,5	7431,9
Мурманская область	2513,4	2404,6	2276,1	2601,8
Новгородская область	1587,8	1694,7	2751,8	2031,1
Псковская область	337,1	430,5	437,7	226,6
г. Санкт-Петербург	109711,5	114470,8	120804,0	124165,2
Южный федеральный округ	26618,8	25797,0	25231,9	25983,2
Республика Адыгея	202,4	225,2	241,3	251,2752
Республика Калмыкия	75,3	71,6	67,8	77,9253
Республика Крым ²⁾	1235,9	1410,9	1487,7	1503,006
Краснодарский край	6792,0	5866,1	5422,0	6323,6
Астраханская область	563,1	458,5	549,4	515,8415

	2015	2016	2017	2018
Волгоградская область	3417,7	3447,8	3547,6	3541,2825
Ростовская область	13682,2	13663,8	13102,3	12944,2839
г. Севастополь 2)	650,2	653,1	813,8	826,0584
Северо-Кавказский федеральный округ	4291,9	4397,3	4609,0	5246,4
Республика Дагестан	969,5	929,7	914,1	1206,9
Республика Ингушетия	78,1	68,8	62,1	103,9
Кабардино-Балкарская Республика	489,5	502,2	654,5	711,1
Карачаево-Черкесская Республика	602,9	492,2	510,3	516,7
Республика Северная Осетия – Алания	394,8	371,1	343,4	338,9
Чеченская Республика	285,7	218,3	269,3	278,8
Ставропольский край	1471,6	1815,1	1855,3	2090,1
Приволжский федеральный округ	138049,2	147735,0	161473,7	164835,6
Республика Башкортостан	8329,7	8854,4	8813,0	10890,4
Республика Марий Эл	144,5	167,7	199,0	246,2
Республика Мордовия	823,1	798,8	828,8	1001,6
Республика Татарстан	12202,2	12569,2	16221,4	17788,1
Удмуртская Республика	1107,0	1102,9	1768,5	2343,7
Чувашская Республика	1377,3	1528,7	2034,6	2163,6
Пермский край	12944,6	14005,6	14334,3	14439,9
Кировская область	1422,7	1452,7	2157,5	2119,2
Нижегородская область	65584,1	77751,7	76190,6	77162,1
Оренбургская область	646,6	700,8	1065,7	948,3
Пензенская область	3645,2	3793,6	5461,0	5115,9
Самарская область	17353,3	11842,3	14246,9	14040,3
Саратовская область	3577,7	4387,7	4464,0	4484,3
Ульяновская область	8891,0	8778,9	13688,4	12092,1
Уральский федеральный округ	55432,7	63655,2	71287,7	69032,4
Курганская область	291,7	330,5	346,7	355,7
Свердловская область	26259,1	29624,0	32186,3	30053,6
Тюменская область	14171,8	14117,0	16373,6	17178,1
в том числе:				
Ханты-Мансийский автономный округ – Югра	2805,9	2800,4	3045,1	3309,9
Ямало-Ненецкий автономный округ	136,3	136,2	173,6	276,8
Тюменская область без АО	11229,6	11180,4	13154,9	13591,4
Челябинская область	14710,1	19583,7	22381,1	21445,0
Сибирский федеральный округ 3)	62848,8	62677,6	66519,0	77118,2
Республика Алтай	89,7	91,6	92,9	99,5
Республика Тыва	289,8	258,1	261,2	306,7
Республика Хакасия	85,7	84,6	89,5	106,5
Алтайский край	2157,4	1731,3	1754,0	1825,6
Красноярский край	17095,1	16939,8	16157,7	22635,8

	2015	2016	2017	2018
Иркутская область	4333,6	4042,9	4210,8	4749,8
Кемеровская область	1438,9	1583,6	2206,6	1518,7
Новосибирская область	20108,7	20230,4	21629,3	23746,2
Омская область	5622,8	5927,4	6040,1	5801,8
Томская область	11627,1	11787,9	14076,9	16327,7
Дальневосточный федеральный округ)	16584,1	16439,7	20274,7	18561,1
Республика Бурятия	1049,2	931,1	869,6	833,7
Республика Саха (Якутия)	2500,5	2605,9	2558,1	2907,0
Забайкальский край	381,4	349,8	404,0	423,8
Камчатский край	1289,6	1156,7	1205,6	1405,8
Приморский край	6672,4	6476,2	6930,7	8022,3
Хабаровский край	1956,1	2488,5	5898,0	2344,1
Амурская область	491,0	475,9	478,7	573,6
Магаданская область	729,5	656,4	688,6	817,6
Сахалинская область	1399,0	1182,5	1163,3	1137,8

Источник: Росстат: <https://www.gks.ru/>

Таблица 12 – Внутренние текущие затраты на научные исследования и разработки по видам работ по Российской Федерации с 2013 по 2018 гг., в млн. рублей

	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Внутренние текущие затраты на научные исследования и разработки	699948,9	795407,9	854288,0	873778,7	950257,0	960689,4
в том числе по видам работ:						
фундаментальные исследования	114829,1	130618,0	132064,9	132565,1	141299,2	169175,0
прикладные исследования	133788,0	155231,4	169654,6	181157,9	172547,9	197209,3
разработки	451331,8	509558,4	552568,5	560055,7	636409,9	594305,2

Источник: Росстат: <https://www.gks.ru/>

Таблица 13 – Средняя заработная плата научных сотрудников в организациях государственной и муниципальной форм собственности по субъектам Российской Федерации за январь-сентябрь 2019 года, в рублях в месяц.

	Средняя заработная плата, рублей			
	всего	в том числе по формам собственности организаций		
		федеральная	субъектов Российской Федерации	муниципальная
Российская Федерация	94 725	94 802	91 945	57 789
Центральный федеральный округ				
Белгородская область	100 228	100 228	-	-
Брянская область	44 078	44 078	-	-
Владимирская область	64 760	64 760	-	-
Воронежская область	58 895	58 952	...1)	...1)
Ивановская область	41 125	41 125	-	-
Калужская область	73 516	73 516	-	-
Костромская область	52 181	52 181	-	-
Курская область	67 757	67 818	...1)	-
Липецкая область	77 846	77 846	-	-
Московская область	93 445	93 436	...1)	-
Орловская область	46 421	46 421	-	-
Рязанская область	81 012	81 012	-	-
Смоленская область	54 860	55 102	...1)	-
Тамбовская область	56 880	56 880	-	-
Тверская область	58 531	58 652	...1)	-
Тульская область	64 892	64 859	...1)	-
Ярославская область	52 828	52 822	...1)	-
г.Москва	123 746	123 496	133 301	-
Северо-Западный федеральный округ				
Республика Карелия	68 226	68 226	-	-
Республика Коми	91 161	91 161	-	-
Архангельская область				
в том числе:				
Ненецкий авт. округ	-	-	-	-
Архангельская область без авт. округа	78 983	78 983	-	-
Вологодская область	69 688	69 654	...1)	-
Калининградская область	66 282	66 297	...1)	-
Ленинградская область	81 159	81 159	-	-
Мурманская область	105 427	105 427	-	-
Новгородская область	73 381	73 381	-	-
Псковская область	56 989	56 989	-	-

	Средняя заработная плата, рублей			
	всего	в том числе по формам собственности организаций		
		федеральная	субъектов Российской Федерации	муниципальная
г.Санкт-Петербург	96 016	95 861	110 605	-
Южный федеральный округ				
Республика Адыгея	48 007	44 734	...1)	-
Республика Калмыкия	37 238	33 488	...1)	-
Республика Крым	52 504	52 252	57 340	-
Краснодарский край	57 397	57 425	...1)	-
Астраханская область	51 982	51 982	-	-
Волгоградская область	50 607	50 569	...1)	...1)
Ростовская область	61 200	61 274	...1)	-
г. Севастополь	55 430	55 430	-	-
Северо-Кавказский федеральный округ				
Республика Дагестан	40 837	40 647	...1)	-
Республика Ингушетия	42 528	...1)	...1)	-
Кабардино-Балкарская Республика	46 206	46 206	-	-
Карачаево-Черкесская Республика	47 167	49 078	...1)	-
Республика Северная Осетия – Алания	39 502	38 488	...1)	-
Чеченская Республика	47 429	47 877	...1)	-
Ставропольский край	46 783	46 733	...1)	-
Приволжский федеральный округ				
Республика Башкортостан	61 729	61 569	63 563	-
Республика Марий Эл	52 386	56 769	...1)	-
Республика Мордовия	54 675	72 719	...1)	-
Республика Татарстан (Татарстан)	66 853	73 785	41 295	-
Удмуртская Республика	52 032	51 717	...1)	-
Чувашская Республика – Чувашия	51 927	53 844	...1)	-
Пермский край	63 365	63 753	...1)	-
Кировская область	64 884	64 884	-	-
Нижегородская область	71 497	71 522	...1)	...1)
Оренбургская область	48 980	48 980	-	-
Пензенская область	55 715	55 715	-	-
Самарская область	74 104	74 404	...1)	-
Саратовская область	54 733	54 733	-	-
Ульяновская область	77 982	77 982	-	-

	Средняя заработная плата, рублей			
	всего	в том числе по формам собственности организаций		
		федеральная	субъектов Российской Федерации	муниципальная
Уральский федеральный округ				
Курганская область	71 803	71 803	-	-
Свердловская область	63 928	63 799	75 616	...1)
Тюменская область				
в том числе:				
Ханты-Мансийский авт. округ-Югра	136 391	145 184	134 061	-
Ямало-Ненецкий авт. округ	184 124	...1)	...1)	-
Тюменская область без авт. округов	75 920	75 839	...1)	-
Челябинская область	70 463	71 019	63 139	-
Сибирский федеральный округ				
Республика Алтай	46 737	40 164	...1)	-
Республика Тыва	62 831	68 539	57 992	-
Республика Хакасия	68 073	68 324	...1)	-
Алтайский край	48 308	48 295	...1)	-
Красноярский край	70 396	70 396	-	-
Иркутская область	71 014	71 014	-	-
Кемеровская область	82 174	82 174	-	-
Новосибирская область	65 095	65 095	-	-
Омская область	51 749	51 749	-	-
Томская область	82 658	82 658	-	-
Дальневосточный федеральный округ				
Республика Бурятия	62 199	62 199	-	-
Республика Саха (Якутия)	110 563	109 805	...1)	-
Забайкальский край	70 767	70 864	...1)	-
Камчатский край	121 473	121 473	-	-
Приморский край	74 571	74 571	-	-
Хабаровский край	76 217	76 217	-	-
Амурская область	71 047	71 047	-	-
Магаданская область	140 865	140 201	...1)	-
Сахалинская область	133 269	133 269	-	-
Еврейская автономная область	...1)	...1)	-	-
Чукотский автономный округ	161 534	161 534	-	-

Источник: Росстат: <https://www.gks.ru/>

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

Нормативно-правовые источники

1. Федеральный закон от 23 августа 1996 года № 127-ФЗ «О науке и государственной научно-технической политике».
2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
3. Модельный закон «О государственной молодежной политике», принят на тридцать восьмом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ (Постановление от 23 ноября 2012 года №38-10).
4. Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации, утверждённой Указом Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г. № 642.
5. Концепция международного научно-технического сотрудничества Российской Федерации. Одобрена решением Правительства Российской Федерации от 8 февраля 2019 года № ТГ-П8-952.
6. Указ Президента Российской Федерации от 7.05. 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
7. Указ Президента Российской Федерации от 27 апреля 1992 года № 426 «О неотложных мерах по сохранению научно-технического потенциала Российской Федерации».
8. Указ Президента Российской Федерации от 9 февраля 2009 г. N 146 «О мерах по усилению государственной поддержки молодых российских ученых – кандидатов и докторов наук» от 13 февраля 2009 года.
9. Концепция международного научно-технического сотрудничества Российской Федерации. Одобрена решением Правительства Российской Федерации от 8 февраля 2019 года № ТГ-П8-952.Указ Президента Российской Федерации от 27 апреля 1992 года № 426 «О неотложных мерах по сохранению научно-технического потенциала Российской Федерации».
10. Постановление Правительства Российской Федерации от 21 мая 2013 года № 424 «Об утверждении федеральной целевой

- программы «Научные и научно-педагогические кадры инновационной России» на 2014-2020 годы.
11. Указ Президента Российской Федерации от 7 июля 2011 г. N 899 «Об утверждении приоритетных направлений развития науки, технологий и техники в Российской Федерации и перечня критических технологий Российской Федерации»
 12. Указ Президента Российской Федерации от 30.07.2008 N 1144 (ред. от 27.11.2018) «О премии Президента Российской Федерации в области науки и инноваций для молодых ученых».
 13. Государственная программа Российской Федерации «Развитие науки и технологий» на 2013–2020 годы;
 14. Программа фундаментальных научных исследований государственных академий наук на 2013–2020 годы;
 15. Государственная программа Российской Федерации «Обеспечение доступным и комфортным жильем и коммунальными услугами граждан Российской Федерации».
 16. Государственная программа Российской Федерации «Экономическое развитие и инновационная экономика».
 17. Программы РФФИ и РНФ.
 18. Постановление Правительства Москвы от 10 июля 2013 года N 445-ПП «Об установлении премий Правительства Москвы молодым ученым».
 19. Рекомендации для молодых ученых, инженеров и технологических предпринимателей по построению успешной карьеры в области науки, технологий и инноваций», утвержденные Минобрнауки России
 20. Положение о порядке присуждения стипендий Московского государственного университета имени М.В.Ломоносова для молодых преподавателей и научных сотрудников, аспирантов, студентов, добившихся значительных результатов в научной, педагогической, общественной, спортивной, культурно-творческой деятельности, учебе. Утверждено на заседании Ученого совета МГУ 29 апреля 2002 г.).
 21. Европейская хартия исследователей и Кодекс правил приема на работу исследователей от 11.03. 2005 г <http://rosmu.ru/activity/events/413.html>

22. Рекомендации Европейской Комиссии по Европейской Хартии исследователей и Кодексу поведения при приеме на работу исследователей <http://base.garant.ru/70471236/>

Библиография

1. Воробьева О.В., Телешова И.Г. Научно-исследовательский вид деятельности в европейской системе квалификаций: опыт и проблемы. Высшее образование в России. № 5, 201876, с. 78-79.
2. Серга М.Ю. Нормативно-правовое обеспечение мобильности студентов и аспирантов// Молодой учёный. . №11 . Ноябрь, 2009 г. с 315-321.
3. С.Ю. Орлова. Отчет о результатах экспертно- аналитического мероприятия «Анализ реализации мер государственной поддержки молодых российских ученых в 2016–2017 годах и истекшем периоде 2018 года». Бюллетень Счетной палаты Российской Федерации. 2019. №4 (256). С 163- 215.
4. Сёмин Н.В., Артамонов Ю.Д., Демчук А.Л., Лукшин А.В., Муравьева А.А., Олейникова О.Н. Академическая мобильность в России: нормативно- методическое обеспечение/– М.: Изд-во МГУ, 2007, с.7.
5. Education at a Glance 2018: OECD INDICATORS. OECD Publishing, 2018.
6. Hawkins, J. & Xu, J. (2012) Mobility, migration and the road to the innovative university: implications for the Asia-Pacific region, Journal of Asian Public Policy, 5:3, 262.
7. Core Theses for the “Guidelines for the Advancement of Early Career Researchers and for the Development of Academic Career Paths in Addition to that of a Professorship”. Recommendation of the 18th General Meeting of the HRK, 12 May 2015. <https://www.hrk.de/resolutions-publications/resolutions/beschluss/detail/core-theses-for-the-guidelines-for-the-advancement-of-early-career-researchers-and-for-the-developm/>
8. Defining ‘Junior Researchers’ and Challenges they Face. European Council for Doctoral Candidates and Junior Researchers. Brussels. 2017.

9. Career Tracking of Doctoral Holders, ESF, Pilot Project Report, May 2015, p. 26. <http://www.esf.org/career-tracking-pilot>.
10. Towards a European Framework for Research Careers. URL: https://www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-05-Forschung/Forschermobilitaet/Towards_a_European_Framework_for_Research_Careers_-_21_July_2011_final_.pdf
11. Chellaraj, G. Maskus, K. & Mattoo, A. (2005) The Contribution of Skilled Immigration and International Graduate Students to U.S. Innovation. World Bank Policy Research Working Paper. URL: <http://elibrary.worldbank.org/doi/book/10.1596/1813-9450-3588?chapterTab=false>
12. Jacob, M. & Meek, V.L. (2013) Scientific mobility and international research networks: trends and policy tools for promoting research excellence and capacity building, *Studies in Higher Education*, 38(3): 331-344.
13. Van Noorden, R. (2012) Science on the move. *Nature*, 490: 326.
14. Furukawa, T., Shirakawa, N. & Okuwada, K. (2013) An empirical study of graduate student mobility underpinning research universities. *Higher Education*, 66: 17-37.
15. Nerdrum, L. & Sarpebakken, B. (2006) Mobility of foreign researchers in Norway, *Science and Public Policy*, 33(3): 217–229.
16. Филипп Альтбах. «Утечка мозгов или обмен интеллектом?» Журнал «Международное образование», №72, 2013. Русскоязычное издательство журнала: Независимое казахстанское агентство по обеспечению качества в образовании (НКАО-КО). Республика Казахстан. Астана. <http://ihe.nkaoko.kz/>.
17. IDEA Consult (2013) MORE2 Final Report: Support for continued data collection and analysis concerning mobility patterns and career paths of researchers. Brussels: European Commission.
18. Laudeline AURIOL, Max MISU and Rebecca FREEMAN (OECD), *Careers of Doctorate Holders: Analysis of Labour Market and Mobility Indicators*, STI Working Papers 2013/4. http://www.oecd-ilibrary.org/science-and-technology/careers-of-doctorate-holders_5k43nxgs289w-en

19. Auriol, L. (2010) Careers of Doctorate Holders: Employment and Mobility Patterns. STI Working Paper 2010/4. Paris: Organisation for Economic Cooperation and Development.
20. Woolley, R., Turpin, T., Marceau, J. & Hill, S. (2008) Mobility Matters: Research Training and Network Building In Science, Comparative Technology Transfer And Society, 6 (3): 159-186.
21. Turpin, T., Woolley, R., Marceau, J. & Hill, S. (2008) Conduits of Knowledge in The Asia Pacific, Asian Population Studies, 4(3): 247-265.
22. Филип Г. Альтбах. Не так нелегко заставить магистрантов и докторантов вернуться домой. Журнал «Международное образование», №63, 2011. Русскоязычное издательство журнала: Независимое казахстанское агентство по обеспечению качества в образовании (НКАОКО). Республика Казахстан. Астана. <http://ihe.nkaoko.kz/>.
23. Г. Маркони. Международные магистранты и аспиранты: что нам говорит статистика» // Русскоязычная версия информационного бюллетеня International Higher Education (Бостонский колледж, США). Международное высшее образование. ВШЭ. 2016 г. №13, С. 9.

Информационные ресурсы

1. Росстат: <https://www.gks.ru/>
 2. Официальный сайт ЮНЕСКО: <http://www.unesco.org/new/en/natural-sciences/science-technology/sti-policy/global-focus/young-scientists/world-association-of-young-scientists-ways/>
 3. Официальный сайт Европейской Комиссии: https://ec.europa.eu/info/research-and-innovation/funding/funding-opportunities/eucys_en.
- Официальный сайт МГУ: <https://www.msu.ru/nagrody/pol/mol.html>.

ОПРЕДЕЛЕНИЯ

Академическая мобильность – международные перемещения ученых и преподавателей в целях осуществления научной и преподавательской деятельности, обмена опытом, представления результатов исследований, а также в других профессиональных целях¹.

Директива – закон, связывающий обязательствами страны-члены ЕС или группы стран-членов для определённой цели. Обычно директивы необходимо включить в федеральный закон для вступления их в силу. Что особенно важно, директива обозначает цели, которые должны быть достигнуты; как это сделать, остаётся на усмотрение стран-членов Союза.

Докторантура (англ. – Doctoral studies) – третий цикл высшего образования, средняя продолжительность 3–4 года. В рамках документов, принятых на Конференции министров образования стран Европы в Берлине (2003 г.), подготовка к защите докторской (по европейской классификации) диссертации рассматривается в качестве третьего цикла высшего образования. В Коммюнике Конференции в Бергене (2005 г.) подчеркивается важность высшего образования для дальнейшего развития научных исследований и признается необходимость синергии между сектором высшего образования и научным сектором, а также между Европейским пространством высшего образования и Европейским пространством научных исследований. Соответственно, подготовка соискателей ученой степени (третий цикл) рассматривается в рамках общих квалификационных рамок Европейского пространства высшего образования.

Диплом/сертификат (англ. – Diploma/certificate) – официальный документ, выдаваемый соответствующим уполномоченным органом, который фиксирует достижения индивидуума после проведения стандартной процедуры оценки².

Докторская степень (англ. – Doctoral Degree) – квалификация третьего цикла высшего образования, подтверждающая способность ее держателя проводить исследования или заниматься академической деятельностью. Предполагает большой объем оригинальных исследований, которые представляются в виде диссертации.

¹ Глоссарий терминов Болонского процесса. Разработан Национальным офисом программы Tempus в России www.tempus-russia.ru

² Глоссарий терминов Болонского процесса. Разработан Национальным офисом программы Tempus в России www.tempus-russia.ru

Как правило, присуждается после завершения третьего цикла высшего образования¹.

Интеллектуальная миграция – в узком смысле перемещение за рубеж исключительно научно-технических специалистов, в более расширенном – творческой интеллигенции, а самая широкая трактовка подразумевает все миграционные потоки высококвалифицированных кадров.

Молодой ученый – это работник образовательного или научного учреждения до достижения им возраста: доктор наук – 40 лет, кандидат наук – 35 лет, работник без степени, аспирант – 30 лет².

Научная дипломатия – это особая форма международного научно-технического сотрудничества, относящаяся к публичной дипломатии, представляющая собой систему взаимодействий ученых, научных коллективов, организаций, выполняющих исследования и разработки, и взаимосвязанная с ней деятельность органов власти, направленная на развитие международных отношений с учётом интересов Российской Федерации, развития диалога научно-технического сообщества и улучшения взаимопонимания между народами³.

Научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы – творческая работа, осуществляемая на систематической основе с целью увеличения запаса знаний о человеке, культуре, обществе, и использования этого запаса знаний для разработки новых применений⁴.

Научные исследования и разработки – творческая деятельность, осуществляемая на систематической основе с целью увеличения суммы научных знаний, в том числе о человеке, природе и обществе, а также поиска новых областей применения этих знаний.

Научные работники – специалисты, занятые созданием нового знания, продуктов, процессов, методов и систем, а также руковод-

¹ Глоссарий терминов Болонского процесса. Разработан Национальным офисом программы Tempus в России www.tempus-russia.ru

² Модельный закон «О государственной молодежной политике», принят на тридцать восьмом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ (Постановление от 23 ноября 2012 года №38-10).

³ Там же.

⁴ Осипов Г.В., Климовицкий С.В. Индикаторы науки и технологии: история, методология, стандарты измерения. М., ЦСП и М, 2014.

ством соответствующими проектами. В эту категорию также включаются аспиранты, участвующие в НИОКР¹.

Рамки квалификаций – инструмент для определения и классификации квалификаций (например, на национальном или отраслевом уровнях) в соответствии с набором критериев (например, с использованием дескрипторов), применимых к указанным уровням результатов обучения[6].

Степень (англ. – Degree) – квалификация, присуждаемая вузом по успешном завершении студентом утвержденной образовательной программы. Степени, присуждаемые в различных странах, существенно различаются по названиям, требованиям к квалификации, процедуре присуждения и/или утверждения. В европейских странах, присоединившихся к Болонскому процессу, осуществляется гармонизация номенклатуры степеней в рамках степени бакалавра (или лицензиата – во Франции), магистра, доктора философии (под философией понимаются науки вообще, а не собственно философия; параллельно существуют аналогичные степени доктора права, медицины, теологии и т.п.)².

¹ Осипов Г.В., Климовицкий С.В. Индикаторы науки и технологии: история, методология, стандарты измерения. М., ЦСП и М, 2014.

² Глоссарий терминов Болонского процесса. Разработан Национальным офисом программы Tempus в России www.tempus-russia.ru

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Ростовская Тамара Керимовна доктор соц.н., профессор, Институт социально-политических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН.

Скоробогатова Вера Игоревна к.ю.н., доцент, Институт социально-политических исследований Федерального научно-исследовательского социологического центра РАН.

Краснова Гульнара Амангельдиновна д.ф.н., профессор, Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте РФ.

Научное издание

Ростовская Тамара Керимовна
Скоробогатова Вера Игоревна
Краснова Гульнара Амангельдиновна

Особенности и перспектива
государственной политики, проводимой в интересах молодых
ученых и их академической мобильности
в России и странах мира

Компьютерная верстка: *Бруевич Н.Ю.*
Художник: *designed by Freerik*
Технический редактор: *Князева И.А.*

Подписано к печати 17.05.2020
Формат 60x90 ¹/₁₆, Бумага офсетная
Печать цифровая. Усл.-печ. л. 12.
Тираж 500 экз. (Первый з-д 70 экз.) Заказ 45.

ООО ИТД «Перспектива»
105554, г. Москва, Измайловский пр-кт, д. 85, 41
<http://itdperspektiva.ru/>
+7 (915) 000-14-08

Федеральный научно-исследовательский социологический центр
Российской академии наук
Институт социально-политических исследований
119333, Москва, ул. Фотиевой, д.6, к.1 Тел./Факс: 8 (499) 530-28-84