

EUROPSKA KOMISIJA

Europska povelja za istraživače

Kodeks o zapošljavanju istraživača

2005 Opća uprava za istraživanje
Ljudski resursi i mobilnost (Stipendije Marie Curie) EUR
21620

Preporuka Europske komisije

od 11. ožujka 2005.
koja se odnosi na
Europsku povelju za istraživače
i Kodeks o novačenju istraživača¹

Komisija Europske zajednice

Uzimajući u obzir Ugovor kojim se osniva Europska zajednica, te posebice njegov Članak 165

Budući da:

(1) Komisija je držala nužnim u siječnju 2000. uspostaviti Europski istraživački prostor, kao polazište budućih aktivnosti Zajednice u tom području s ciljem konsolidiranja i davanja strukture europskoj istraživačkoj politici.

(2) Lisabonsko Europsko vijeće postavilo je Zajednici cilj ostvarivanja najkonkurentnijeg i najdinamičnijeg gospodarstva znanja u svijetu do 2010.

(3) Vezano uz pitanja koja se tiču istraživačke profesije i karijere unutar Europskog istraživačkog prostora, Vijeće je 10. studenog 2003. donijelo Rezoluciju² kojom naročito pozdravlja namjeru Komisije da uloži napore usmjerene na izradu Povelje EU-a za istraživače i Kodeksa o novačenju istraživača.

(4) Prepoznati potencijalni manjak istraživača³, posebice u određenim ključnim područjima predstavljat će ozbiljnu prijetnju inovativnoj snazi, kapacitetima znanja i rastu produktivnosti Europske unije u bliskoj budućnosti, te bi mogao usporiti ostvarivanje ciljeva Lisabonske i Barcelonske strategije. Iz toga slijedi da Europa mora dramatično poboljšati svoju sposobnost privlačenja istraživača i osnažiti sudjelovanje žena u istraživanju tako da podupre stvaranje nužnih preduvjeta za održivije i privlačnije karijere u sektoru istraživanja i razvoja.⁴

(5) Dovoljan broj i dobra razvijenost ljudskih resursa u području istraživanja i razvoja predstavljaju kamen temeljac za daljnji razvoj u istraživačkim spoznajama, tehnološkom napretku, poboljšanju kvalitete života, osiguranju dobrobiti stanovništva EU-a i doprinosu konkurentnosti EU-a.

(6) Potrebno je uvesti i implementirati nove instrumente za razvijanje karijera istraživača i na taj način doprinijeti poboljšanju mogućnosti napredovanja u karijeri za istraživače u Europi.

(7) Poboljšane i vidljivije mogućnosti napredovanja također doprinose izgradnji pozitivnog stava javnosti prema istraživačkoj profesiji čime se veći broj mladih potiče na odabir karijere u području istraživanja.

¹ COM(2000) 6 konačno od 18.1.2000.

² JO C 282, str. 1-2, of 25.11.2003., Rezolucija Vijeća od 10. studenog 2003. (2003/C 282/01 o profesiji i karijeri istraživača u kontekstu Europskog istraživačkog prostora).

³ COM (2003) 226 konačno i SEC(2003) 489 od 30.4.2003.

⁴ SEC (2005) 260.

(8) Krajnji politički cilj ove Preporuke jest da doprinese uspostavi privlačnog, otvorenog i održivog europskog tržišta radne snage za istraživače, gdje okvirni uvjeti omogućuju zapošljavanje i zadržavanje visoko kvalitetnih istraživača u okruženjima koji potiču visoku kvalitetu rada i produktivnosti.

(9) Države članice trebaju nastojati istraživačima pružiti održive sustave za razvoj karijere na svim profesionalnim razinama, bez obzira na njihov status prema ugovoru i koju karijeru u području istraživanja i razvoja su odabrali, i trebaju nastojati osigurati da se prema istraživačima postupa kao prema profesionalcima i kao osobama koje su sastavni dio institucije u kojoj rade.

(10) Iako su Države članice učinile znatne napore u prevladavanju administrativnih i pravnih prepreka geografskoj i među-sektorskoj mobilnosti, mnoge od tih prepreka još uvijek nisu otklonjene.

(11) Svi oblici mobilnosti trebaju se poticati unutar sveobuhvatne politike prema ljudskim resursima u području istraživanja i razvoja na državnoj, regionalnoj i institucionalnoj razini.

(12) Vrijednost svih oblika mobilnosti mora se u potpunosti prepoznati u sustavima za vrednovanja i unapređivanje karijere istraživača, te na taj način zajamčiti korisnost takvog iskustva u njihovom profesionalnom razvoju.

(13) Kreiranje dosljedne politike prema karijeri i mobilnosti istraživača prema⁵ i iz Europske unije treba se razmatrati u svjetlu stanja u zemljama i regijama u razvoju, unutar i izvan Europe, tako da se osnaživanja istraživačkih kapaciteta u Europskoj unije ne ostvaruje na štetu manje razvijenih zemalja ili regija.

(14) Osiguravatelji sredstava ili poslodavci istraživače moraju u postupku novačenja istraživača preuzeti odgovornost za osiguravanje otvorenih, transparentnih i međunarodno usporedivih procedura selekcije i zapošljavanja.

(15) Društvo treba jasnije prepoznati odgovornost i stručnost koju istraživači demonstriraju u izvršavanju svog posla u različitim stadijima svoje karijere i u svojim višestrukim ulogama istraživača, voditelja, koordinatora projekata, upravitelja, supervizora, mentora, savjetnika u karijeri ili komunikatora znanosti.

(16) Ova Preporuka se temelji na pretpostavci da poslodavci ili osiguravatelji sredstava za istraživače imaju prvenstveno obvezu pobrinuti se da ispunjavaju relevantne nacionalne, regionalne ili sektorske pravne obveze.

(17) Ova Preporuka pruža Državama članicama EU-a, poslodavcima, osiguravateljima sredstava i istraživačima vrijedan instrument uz pomoć kojeg mogu, na dobrovoljnoj osnovi, poduzeti daljnje inicijative usmjerene na poboljšanje i konsolidaciju mogućnosti napredovanja istraživača u Europskoj uniji i uspostavu otvorenog tržišta rada za istraživače.

(18) Opća načela i uvjeti izloženi u ovoj Preporuci plod su javne debate u kojoj su aktivno sudjelovali članovi Upravno tijelo o ljudskim resursima i mobilnosti.

⁵ COM(2004) 178 konačno od 16.3.2004.

Ovime preporučuje:

1. Da Države članice nastoje poduzeti potrebne korake kako bi osigurale da poslodavci i osiguravatelji sredstava uspostave i održavaju povoljno istraživačko okruženje i radnu klimu, u kojoj se istraživači kao pojedinci i kao grupe cijene, potiču i podupiru, te dobivaju potrebnu materijalnu i nematerijalnu potporu koja im omogućuje da ispune svoje ciljeve i zadatke. U tom kontekstu, naročita se važnost treba pridati organizaciji povoljnih uvjeta rada i obuke u ranoj fazi istraživačke karijere, s obzirom da se na taj način doprinosi budućim odabirima i privlačnosti karijere u području istraživanja i razvoja.
2. Da, kada je to potrebno, Države članice nastoje poduzeti ključne korake kako bi osigurale da poslodavci i osiguravatelji sredstava unaprijede metode zapošljavanja i sustave vrednovanja/ocjenjivanja napretka u karijeri kako bi kreirali transparentnije, otvorenije, ujednačenije i međunarodno prihvaćene sustave zapošljavanja i napredovanja koji tvore preduvjet za autentično europsko tržište rada za istraživače.
3. Da Države članice – u procesu kreiranja i usvajanja svojih strategija i sustava za stvaranje održivih istraživačkih karijera – propisno uzmu u obzir i vode se općim načelima i uvjetima na koje se poziva u Povelji i Kodeksu, a koji su izloženi u Aneksu.
4. Da Države članice nastoje prenijeti te opća načela i uvjete sukladno svojem području odgovornosti u nacionalne zakonodavne okvire ili sektorske i/ili institucionalne standarde i smjernice (povelje i/ili kodeksu za istraživače). Pri tome je potrebno uzeti u obzir veliku raznovrsnost zakona, regulativa i praksa koje, u različitim zemljama i u različitim sektorima određuju put napredovanja, organizaciju i radne uvjete u području istraživanja i razvoja.
5. Da Države članice razmotre integriranje tih općih načela i uvjeta u institucionalne mehanizme osiguranja kvalitete tako da ih koriste kao sredstvo za utvrđivanju kriterija u financiranju u sklopu nacionalnih/regionalnih planova financiranja, kao i njihovo uključivanje u procese revizije, praćenja i vrednovanja državnih tijela.
6. Da Države članice nastave ulagati napore u prevladavanje pravnih i administrativnih prepreka mobilnosti, uključujući one koje se tiču među-sektorske mobilnosti i mobilnosti između i unutar različitih funkcija, uzevši u obzir proširenu Europsku uniju.
7. Da Države članice nastoje osigurati istraživačima uživanje odgovarajućeg pokriva zdravstvenog osiguranja s obzirom na njihov pravni status. U tom kontekstu, naročita se pažnja mora pridati prenosivosti mirovinskih prava, bilo zakonski obveznih ili dopunskih, za istraživače koji se premještaju unutar javnog ili privatnog sektora unutar iste države, kao i za one koji prelaze državne granice unutar Europske unije. Takvi režimi trebali bi zajamčiti da istraživači koji tijekom života mijenjaju poslove ili prekidaju karijeru ne izgube pravo na zdravstveno osiguranje.
8. Da Države članice uspostave potrebne strukture praćenja koje će redovito revidirati ovu Preporuku, te ocjenjivati u kojoj mjeri poslodavci, osiguravatelji sredstava i istraživači primjenjuju Povelju i Kodeks.
9. Da se kriteriji za ocjenjivanje istoga utvrde s Državama članicama unutar konteksta djelokruga rada Upravno tijelo o ljudskim resursima i mobilnosti.

10. Da Države članice u ulozi predstavnika u međunarodnim organizacijama osnovanima na međuvladinoj razini na odgovarajući način uzmu u obzir ovu Preporuku u predlaganju strategija i donošenju odluka koje se odnose na aktivnosti tih organizacija.
11. Ova Preporuka tiče se Zemalja članica ali je također namijenjena poticanju socijalnog dijaloga kao i dijaloga između istraživača, dionika i društva u cjelini.
12. Zemlje članice pozivaju se da Komisiju obavijeste, ukoliko je to moguće, do 15. prosinca 2005. i jednom godišnje nakon toga o svim mjerama koje su poduzele nastavno ovoj Preporuci i da ju obavijeste o prvim rezultatima njene primjene, te daju primjere dobre prakse.
13. Ova se Preporuka revidira periodično od strane Komisije u kontekstu Otvorene metode koordinacije.

Bruxelles, 11. ožujka 2005.

Za Komisiju
Janez Potočnik
Član Komisije

ANEKS

1. dio

Europska povelja za istraživače

Europska povelja za istraživače je niz općih načela i uvjeta koji definiraju uloge, odgovornosti i prava istraživača kao i njihovih poslodavaca i/ili osiguravatelja sredstava⁶. Cilj je Povelje omogućavanje stvaranja odnosa između istraživača i poslodavaca i osiguravatelja sredstava koji će se povoljno odraziti na uspješno generiranje, prijenos, razmjenu i objavljivanje znanja i tehnološkog napretka, te na unapređenje karijere istraživača. Povelja također prepoznaje vrijednost svih oblika mobilnosti kao načina unapređivanja profesionalnog razvoja istraživača.

U tom smislu, Povelja predstavlja okvir za istraživače, poslodavce i osiguravatelje sredstava koji ih poziva da se ponašaju odgovorno i kao profesionalci u vlastitom radnom okruženju i da priznaju jedni druge kao takve.

Povelja se odnosi na sve istraživače u Europskoj uniji u svim stadijima karijere te obuhvaća sva područja istraživanja u privatnim i javnim sektorima, bez obzira na prirodu njihovog položaja ili zaposlenja⁷, pravni status njihovog poslodavca ili vrstu organizacije ili ustanove u kojoj obavljaju svoj posao. Ona uzima u obzir višestruke uloge istraživača, koji se imenuju, ne samo kako bi provodili istraživanja i/ili proveli aktivnosti vezane uz razvoj već se također uključuju u poslove nadgledanja, mentoriranja i administrativne poslove.

Ova Preporuka se temelji na pretpostavci da poslodavci ili osiguravatelji sredstava za istraživače imaju prvenstveno obvezu pobrinuti se da ispunjavaju relevantne nacionalne ili regionalne propise. U slučajevima gdje istraživači uživaju status ili prava koji su na određeni način povoljniji od onih izloženih u ovoj Povelji, nije se dopušteno pozivati na odredbe iste kako bi se umanjili već dobiveni status ili prava. Istraživači, kao i poslodavci i osiguravatelji sredstava koji se pridržavaju ove Povelje također će poštivati temeljna prava i slijediti principe koje prepoznaje Povelja Europske unije o temeljnim pravima⁸.

⁶ Vidi definiciju u Dijelu 3

⁷ Vidi definiciju u Dijelu 3

⁸ Službeni glasnik C364, 18.12.2000 p. 0001-0022.

Opća načela i uvjeti primjenjivi na istraživače:

Sloboda istraživanja

Istraživači trebaju usmjeriti vlastita istraživanja na dobrobit čovječanstva i na pomicanje granica istraživačkih spoznaja, pri čemu trebaju imati zajamčenu slobodu misli i izražavanja, te slobodu određivanja metoda rješavanja problema, sukladno priznatim etičkim principima i praksama.

Međutim, istraživači bi trebali prepoznati ograničenja te slobode koja mogu proizaći iz pojedinih okolnosti istraživanja (uključujući nadzor/vodstvo/upravljanje) ili operativna ograničenja, npr. iz proračunskih ili infrastrukturnih razloga ili, naročito u industrijskom sektoru, iz razloga zaštite intelektualnog vlasništva. Ipak, takva ograničenja ne bi trebala ugroziti priznate etičke principe i prakse, koje su istraživači dužni poštivati.

Etički principi

Istraživači bi trebali poštivati priznate etičke prakse i temeljne etičke principe primjenjive na njihovu disciplinu/discipline kao i etičke standarde kako je dokumentirano u različitim nacionalnim, sektorskim ili institucionalnim Etičkim kodeksima.

Profesionalna odgovornost

Istraživači trebaju poduzeti svaki napor kako bi osigurali da su njihova istraživanja društveno važna i da ne ponavljaju već provedena istraživanja.

Oni su dužni izbjegavati plagijarizam bilo koje vrste i pridržavati se principa intelektualnog vlasništva i zajedničkog vlasništva nad podacima u slučaju istraživanja provedenih u suradnji s supervizorom/supervizorima i/ili drugim istraživačima. Potreba za validiranjem novih saznanja na način da su provedeni eksperimenti ponovljivi ne smatra se plagijarizam, pod uvjetom da se jasno navede koji podaci se provjeravaju.

Istraživači trebaju osigurati, ako se bilo koji dio njihovog posla delegira, da je osoba kojoj je isti delegiran kompetentna izvršiti taj posao.

Profesionalizam

Istraživači trebaju biti upoznati sa strateškim ciljevima koji ravnaju njihovim istraživačkim okruženjem i mehanizmima financiranja istraživanja, te trebaju zatražiti sve potrebna odobrenja prije početka istraživanja ili pristupanja dobivenim resursima.

Oni su dužni svoje poslodavce, davatelje sredstava ili supervizore izvijestiti o eventualnom kašnjenju, redefiniranju ili završetku projekta, ili poslati obavijest u slučaju da je projekt prijevremeno prekinut ili zaustavljen iz bilo kojeg razloga.

Ugovorne i pravne obveze

Istraživači na svim razinama moraju biti upoznati s nacionalnim, sektorskim ili regionalnim propisima koji reguliraju obuku i/ili radne uvjete. To uključuje propise iz područja

intelektualnog vlasništva, te zahtjeve i uvjete bilo kojeg od davatelja sredstava ili sponzora, nezavisno o prirodi njihovog ugovora. Istraživači su dužni pridržavati se takvih propisa tako što će dostaviti zatražene rezultate (npr. radove, publikacije, patente, izvješća, razvijanja novih proizvoda itd.) sukladno odredbama i uvjetima ugovora ili jednako važećeg dokumenta.

Odgovornost

Istraživači moraju biti svjesni činjenice da imaju odgovornost prema svojim poslodavcima, davateljima sredstava ili drugim povezanim državnim ili privatnim tijelima, kao i, više na etičkoj osnovi, prema cjelokupnom društvu. Posebice, istraživači koji se financiraju iz državnih sredstava su također odgovorni za efikasno korištenje novca poreznih obveznika. Shodno tome, dužni su poštivati principe korektnog, transparentnog i efikasnog financijskog upravljanja i surađivati u svakoj ovlaštenoj reviziji svojih istraživanja, bez obzira na to da li su ju naručili njihovi poslodavci/davatelji sredstava ili etički odbori.

Metode prikupljanja i analize podataka, dobiveni podaci i, kada je primjenjivo, pojedinosti o podacima moraju biti dostupni za interne i eksterne kontrole, kada je to potrebno i kada to nalože kompetentna nadležna tijela.

Dobra praksa u istraživanjima

Istraživači trebaju u svakom trenutku upražnjavati sigurne radne prakse, sukladno nacionalnom zakonodavstvu, uključujući poduzimanje potrebnih zdravstvenih i zaštitnih mjera te mjera oporavka kod informacijsko-tehnoloških katastrofa, npr. razvijanjem djelotvornih strategija izrade sigurnosne kopije podataka. Oni također moraju biti upoznati s važećim nacionalnim zakonskim obvezama vezanim uz zaštitu podataka i zaštitu povjerljivosti podataka te poduzeti potrebne korake kako bi iste svakodobno ispunjavali.

Objavljivanje, korištenje podataka

Svi istraživači trebaju se pobrinuti, sukladno svojim ugovornim obvezama, da se rezultati njihovih istraživanja objavljuju i koriste, tj. komuniciraju, prenose u druga istraživačka okruženja ili, kada je primjenjivo, komercijaliziraju. Posebice se od viših istraživača očekuje da preuzmu inicijativu kako bi se osiguralo da su istraživanja plodonosna i da se rezultati ili koriste komercijalno ili objave javno (ili oboje) kada se za to pojavi prilika.

Uključenost u javni život

Istraživači se trebaju pobrinuti da se društvo u cjelini upozna s njihovim istraživačkim aktivnostima na način da budu razumljive i osobama koje nisu stručne u danom području, te na taj način doprinijeti javnom razumijevanju znanosti. Direktno uključivanje u javni život pomoći će istraživačima da bolje razumiju interese javnosti za prioritete u znanosti i tehnologiji te prevladavajuće probleme javnosti.

Odnos sa supervizorima

Istraživači bi u fazi obuke trebali izgraditi strukturirani i redoviti odnos sa svojim supervizorom/supervizorima i predstavnikom/predstavnicima fakulteta ili odsjeka kako bi mogli imati maksimalnu korist od svog odnosa s njima. To uključuje vođenje evidencije o cjelokupnom napretku u radu i rezultatima istraživanja, zatim dobivanje povratnih informacija

putem izvješća i seminara, uvažavanje dobivenih povratnih informacija i izvršavanje zadataka unutar dogovorenih rokova, zadanih ciljeva, ostvarenih ciljeva i/ili podataka dobivenih istraživanjem.

Supervizorske i upraviteljske dužnosti

Viši istraživači trebaju posvetiti naročitu pažnju svojoj višestrukoj ulozi supervizora, mentora, savjetnika u karijeri, voditelja, koordinatora projekata, upravitelja ili komunikatora znanosti. Ove zadatke trebaju izvršavati sukladno najvišim profesionalnim standardima. Vezano uz njihovu ulogu supervizora ili mentora istraživačima, viši istraživači trebaju izgraditi konstruktivan i pozitivan odnos s istraživačima na početku karijere, kako bi postavili preduvjete za efikasan transfer znanja i za daljnje uspješno unapređenje karijera istraživača.

Kontinuirani profesionalni razvoj

Istraživači u svim stadijima karijere trebaju kontinuirano raditi na sebi redovitim unapređivanjem i razvijanjem svojih vještina i kompetencija. To se može postići na više načina, uključujući, ali nije ograničeno na, formalnu naobrazbu, radionice, konferencije i e-učenje.

Opća načela i uvjeti primjenjivi na poslodavce i osiguravatelje sredstava:

Priznavanje profesije

Svi istraživači u istraživačkom poslu trebaju bit priznati kao profesionalci te bi se prema njima trebalo ophoditi sukladno tome. S time treba početi od samog početka njihove karijere, dakle na postdiplomskom stupnju, i treba uključivati sve stupnjeve, bez obzira na nacionalnu klasifikaciju (npr. zaposlenik, postdiplomac, doktorand, postdoktorand, državni službenici).

Nediskriminacija

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava ne smiju diskriminirati istraživače ni na koji način po spolnoj, dobnoj, etničkoj, nacionalnoj ili socijalnoj osnovi, kao ni po osnovi vjerskih uvjerenja, seksualne orijentacije, jezika, invaliditeta, političkog opredjeljenja, ili društvenih i ekonomskih okolnosti.

Istraživačko okruženje

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju se pobrinuti da se stvori najstimulativnije moguće istraživačko ili edukativno okruženje koje pruža odgovarajuću opremu, sadržaje i prilike, uključujući prilike za suradnju na daljinu kroz istraživačke mreže, te da se poštuje nacionalna ili sektorska regulativa u području zdravlja i sigurnosti.

Davatelji sredstava trebaju osigurati odgovarajuće resurse za provedbu ugovorenog programa rada.

Radni uvjeti

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju se pobrinuti da radni uvjeti za istraživače, uključujući istraživače s invaliditetom, pružaju kada je to moguće fleksibilnost koja se smatra preduvjetom uspješnog istraživačkog rada sukladno važećem nacionalnom zakonodavstvu i nacionalnim i sektorskim kolektivnim ugovorima. Oni također trebaju nastojati stvoriti uvjete u kojima i žene i muškarci istraživači mogu uspješno usklađivati obiteljski život i posao, djecu i karijeru.⁹ Naročita se pozornost mora pridati, među ostalom, kliznom radnom vremenu, radu na pola radnog vremena, radu od kuće i neplaćenom dopustu, kao i potrebnim financijskim i administrativnim odredbama koje uređuju ta pitanja.

Stabilnost i neograničeno trajanje zaposlenja

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju se pobrinuti da se izvedba istraživača ne dovodi u pitanje zbog nesigurnosti ugovora o radu i stoga se trebaju opredijeliti što je čvršće moguće za poboljšavanje sigurnosti zaposlenja istraživača, te na taj način ispuniti i poštivati principe i uvjete izložene u *Direktivi EU-a o radu na određeno vrijeme*.¹⁰

⁹ Vidi SEC (2005) 260, Žene i znanost: izvrsnost i inovacija – ravnopravnost spolova u znanosti.

¹⁰ Čiji je cilj spriječiti da se zaposleni na određeno vrijeme tretiraju lošije od zaposlenih na neodređeno na sličnoj poziciji, kako bi se spriječila zlouporaba kontinuiranog korištenja ugovora na određeno vrijeme, kako bi se poboljšala dostupnost edukacije za zaposlene na određeno vrijeme i kako bi se osiguralo da su zaposleni na određeno vrijeme informirani o otvorenim radnim mjestima na neodređeno radno vrijeme. Direktiva Vijeća Europe 1999/70/EC koja se odnosi na "Okvirni ugovor o radu na određeno vrijeme" sastavljena od strane ETUC, UNICE i CEEP-a, usvojena 28. lipnja 1999.

Financiranje i plaće

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju se pobrinuti da istraživačima omoguće uživanje razumnih i privlačnih uvjeta financiranja i/ili plaća s adekvatnim i usporedivim odredbama zdravstvenog osiguranja (uključujući naknade za bolovanje, roditeljske naknade, mirovinska prava i naknade za nezaposlene) sukladno postojećem nacionalnom zakonodavstvu i nacionalnim i sektorskim kolektivnim ugovorima. Ovo se mora odnositi na istraživače u svim stadijima karijere, uključujući mlade istraživače, sukladno njihovom pravnom statusu, rezultatima i razini stručne spreme i/ili odgovornosti.

Ravnomjerna spolna zastupljenost¹¹

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju nastojati postići reprezentativnu spolnu zastupljenost na svim organizacijskim razinama, uključujući supervizijsku i upraviteljsku razinu. To valja postići na temelju politike jednakih mogućnosti pri zapošljavanju i u kasnijim stadijima karijere, ali bez da se istoj da prednost pred kriterijem kvalitete i kompetentnosti. Kako bi se zajamčilo jednako postupanje, odbori za selekciju i evaluaciju trebaju imati ravnomjerno zastupljena oba spola.

Napredovanje u karijeri

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju sastaviti, po mogućnosti u okviru svoje politike upravljanja ljudskim resursima, detaljnu strategiju napredovanja u istraživačkoj karijeri za sve stadije karijere, bez obzira na ugovorni status istraživača, uključujući istraživače na ugovorima na određeno vrijeme. Ona treba uključiti dostupnost mentora zaduženih za pomoć i vodstvo u istraživačovom osobnom i profesionalnom razvoju, te ih na taj način motivirati i doprinijeti smanjenju svake nesigurnosti vezane uz njihovu budućnost u profesionalnom smislu. Sve istraživače valja upoznati s takvim odredbama i mogućnostima.

Vrednovanje mobilnosti

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava moraju prepoznati vrijednost geografske, među-sektorske, među- i trans-disciplinarnе i virtualne¹² mobilnosti, kao i mobilnosti između javnog i privatnog sektora, kao važna sredstva unapređivanja istraživačkih spoznaja i profesionalnog razvoja u svakoj fazi istraživačove karijere. U skladu s tim, oni trebaju ugraditi te mogućnosti u detaljnu strategiju napredovanja te jasno prepoznati i vrednovati svako iskustvo mobilnosti u svojem sustavu napredovanja/ocjenjivanja karijere.

To također zahtijeva uvođenje potrebnih administrativnih instrumenata koji će omogućiti prenošenje i dodijeljenih sredstava i odredbi zdravstvenog osiguranja, sukladno nacionalnom zakonodavstvu.

Dostupnost obuke i kontinuirani razvoj

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju se pobrinuti da istraživači u svim stadijima karijere, i bez obzira na njihov ugovorni status, imaju priliku profesionalno napredovati i poboljšati svoju zapošljivost kroz dostupnost mjera za kontinuirani razvoj vještina i kompetencija.

¹¹ Vidi SEC (2005) 260, Žene i znanost: izvrsnost i inovacija – ravnopravnost spolova u znanosti.

¹² tj. suradnja na daljinu putem elektroničkih mreža.

Takve mjere treba redovito ocjenjivati s obzirom na njihovu dostupnost, korištenje i učinkovitost u smislu unapređenja kompetencija, vještina i zapošljivosti.

Dostupnost profesionalne orijentacije

Poslodavci i /ili osiguravatelji sredstava trebaju se pobrinuti da se istraživačima u svim stadijima karijere, i bez obzira na njihov ugovorni status, ponudi profesionalna orijentacija i pomoć u pronalaženju zaposlenja, bilo u njihovim ustanovama ili kroz suradnju s drugim strukturama.

Prava intelektualnog vlasništva

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju se pobrinuti da istraživači u svim stadijima karijere ubiru plodove korištenja (ukoliko postoji) svojih spoznaja u području istraživanja i razvoja kroz pravnu zaštitu i, naročito, kroz odgovarajuću zaštitu prava intelektualnog vlasništva, uključujući autorska prava.

Politikama i praksama treba se jasno odrediti koja prava pripadaju istraživačima i/ili, kada je primjenjivo, njihovim poslodavcima ili trećim stranama, uključujući vanjske komercijalne ili industrijske organizacije, kako je moguće utvrđeno u pojedinim ugovorima o suradnji ili drugim vrstama ugovora.

Suautorstvo

Na suautorstvo se u institucijama treba gledati pozitivno prilikom vrednovanja zaposlenika, jer ono ukazuje na konstruktivan pristup provedbi istraživanja. Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava stoga trebaju razviti strategije, prakse i procedure kojima će istraživačima, uključujući one na početku svoje istraživačke karijere, pružiti potrebne okvirne uvjete za uživanje prava na priznanje, spominjanje i/ili citiranje, u kontekstu svojih stvarnih doprinosa, kao suautora radova, patenata itd., ili na objavljivanje svojih istraživanja nezavisno od svojih supervizora.

Supervizija

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju se pobrinuti da se jasno odredi osoba kojoj se mladi istraživač može obratiti za pomoć u izvršavanju svojih profesionalnih dužnosti, te o tome treba izvijestiti istraživače.

Takve odluke trebaju jasno osigurati da su predloženi supervizori dovoljno stručni da nadgledaju provedbu istraživanja, da imaju vrijeme, znanje, iskustvo, stručnost i predanost koji su potrebni da istraživaču koji prolazi obuku pruže potrebnu pomoć i razviju potrebne procedure vezane uz procjenu napretka i recenziju, kao i potrebne mehanizme davanja povratnih informacija.

Nastava

Nastava je važno sredstvo strukturiranja i širenja znanja te se stoga treba smatrati vrijednom opcijom u karijeri istraživača. Međutim, obveze vezane uz nastavu ne bi trebale biti pretjerane i ne bi trebale istraživače, naročito na početku karijere, priječiti u obavljanju svojih istraživačkih aktivnosti.

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju se pobrinuti da su nastavne dužnosti na odgovarajući način kompenzirane i uzete u obzir u sustavima vrednovanja/ocjenjivanja i da je vrijeme koje osobe na višem položaju izdvajaju za rad s mladim istraživačima ubrojeno u njihove nastavne obveze. Treba provesti odgovarajuću obuku za aktivnosti podučavanja i obučavanja u sklopu profesionalnog razvoja istraživača.

Sustavi vrednovanja/ocjenjivanja

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju za sve istraživače, uključujući više istraživače, uspostaviti sustave vrednovanja/ocjenjivanja za redovito mjerenje njihove profesionalne izvedbe na transparentan način od strane nezavisnog (i u slučaju viših istraživača, po mogućnosti međunarodnog) odbora.

Takve procedure vrednovanja i ocjenjivanja trebale bi na odgovarajući način uključiti njihovu cjelokupnu istraživačku kreativnost i rezultate istraživanja, npr. publikacije, patente, vođenje istraživanja, podučavanje/predavanja, superviziju, mentoriranje, domaće i međunarodne suradnje, administrativne dužnosti, aktivnosti vezane uz podizanje javne svijesti i mobilnost, te bi iste trebale biti uzete u obzir u kontekstu napredovanja u karijeri.

Pritužbe/žalbe

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju, sukladno nacionalnim uredbama i propisima, uvesti odgovarajuće procedure, na primjer u obliku nepristrane osobe (slične pravobranitelju) koja će biti zadužena za pritužbe/žalbe istraživača, uključujući one koje se tiču sukoba između supervizora i mladih istraživača. Takve procedure trebaju istraživačima pružiti povjerljivu i neformalnu pomoć u rješavanju sukoba na poslu, sporova i prigovora, s ciljem promicanja pravičnog i jednakog odnošenja unutar institucije i poboljšanja cjelokupne kvalitete radnog okruženja.

Sudjelovanje u upravnim tijelima

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava istraživača trebaju kao potpuno legitimnom i štoviše poželjnom prepoznati potrebu da istraživači imaju svoje predstavnike u relevantnim informativnim, savjetodavnim i upravnim tijelima institucija za koje rade, kako bi štitili i promovirali svoje individualne i kolektivne interese kao profesionalaca i aktivno doprinijeli djelovanju institucije.¹³

¹³ Vežano uz to, vidi također Direktivu EU-a 2002/14/EC.

Novačenje

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju se pobrinuti da standardi za novačenje i primanje istraživača, posebice na početku karijere, budu jasno definirani i da olakšavaju pristup skupinama u neprivilegiranom položaju ili istraživačima koji se vraćaju istraživačkoj karijeri, uključujući predavačima (na bilo kojoj razini) koji se vraćaju istraživačkoj karijeri).

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava istraživača trebaju poštivati principe izložene u Kodeksu o novačenju istraživača pri imenovanju ili zapošljavanju istraživača.

2. dio

Kodeks o novačenju istraživača

Kodeks o novačenju istraživača se sastoji od niza općih načela i uvjeta koje poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju slijediti pri imenovanju ili zapošljavanju istraživača. Ti principi i uvjeti trebaju osigurati poštivanje vrijednosti poput transparentnosti procesa zapošljavanja i jednako postupanje prema svim kandidatima, posebice s obzirom na cilj stvaranja privlačnog, otvorenog i održivog europskog tržišta rada za istraživače, te su oni komplementarni onim iznesenim u europskoj Povelji za istraživače. Institucije i poslodavci koji se pridržavaju Kodeksa otvoreno će demonstrirati svoju spremnost da djeluju na odgovoran i pošten način i da kreiraju pravedne okvirne uvjete za istraživački rad, s jasnom namjerom da doprinesu unapređivanju Europskog istraživačkog prostora.

Opća načela i uvjeti za Kodeks o novačenju istraživača

Zapošljavanje

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju uvesti procedure zapošljavanja koje su otvorene,¹⁴ učinkovite, korisne i međunarodno usporedive, te krojene za vrstu mjesta za koje je raspisan natječaj.

Oglasi za istraživačko mjesto trebaju uključivati detaljan opis potrebnih znanja i kompetencija, ali ne smije biti specijaliziran do te mjere da obeshrabri potencijalne kandidate. Poslodavci trebaju uključiti opis radnih uvjeta i privilegija, uključujući mogućnosti napredovanja. Nadalje, vremensko razdoblje između dana objavljivanja oglasa za posao ili poziva za podnošenje molbi i roka za predaju molbi trebalo bi biti realistično.

Selekcija

Odbori za selekciju trebaju se sastojati od članova iz raznih područja stručnosti i kompetencija te trebaju imati adekvatnu spolnu zastupljenost i, kada je to relevantno i izvedivo, trebaju uključivati članove iz različitih sektora (javnog i privatnog) i disciplina, uključujući i one iz drugih zemalja, te trebaju imati odgovarajuće iskustvo koje im omogućuje procjeniti kandidate. Kada god je to moguće, treba koristiti širok raspon selekcijskih praksa, poput angažiranja vanjskih stručnjaka i intervjuja. Članovi selekcijske komisije trebaju biti adekvatno educirani.

Transparentnost

Prije početka novačenja, kandidate treba informirati o postupku i kriterijima selekcije, o broju otvorenih mjesta i mogućnostima napredovanja. Po završetku selekcije trebaju biti obaviješteni o jakim i slabim stranama svojih molbi.

Odlučivanje o prednostima kandidata

¹⁴ Valja koristiti sve raspoložive instrumente, posebice međunarodne ili globalno dostupne internetske resurse poput pan-europskog portala za mobilnost istraživača: <http://europa.eu.int/eracareers>.

U postupku selekcije treba uzeti u obzir cjelokupno iskustvo¹⁵ kandidata. U razmatranju njihovog ukupnog potencijala kao istraživača valja također uzeti u obzir njihovu kreativnost i stupanj samostalnosti. To znači da se o prednostima kandidata treba odlučivati i kvalitativno, a ne samo kvantitativno, uzimajući u obzir istaknute rezultate u smislu raznovrsnosti njihovog iskustva, a ne samo u broju publikacija. Shodno tome, na broj objavljenih radova treba gledati u kontekstu drugih širih evaluacijskih kriterija poput iskustva u nastavi, superviziji, timskom radu, prenošenju znanja, vođenju istraživanja, inovaciji i aktivnostima podizanja javne svijesti. U slučaju kandidata s iskustvom rada u proizvodnji, posebna se pažnja mora obratiti na njihov eventualni doprinos u području patenata, razvoja ili izuma.

Varijacije u kronološkom slijedu životopisa

Pauze u karijeri ili varijacije u kronološkom slijedu životopisa ne treba penalizirati već ih treba smatrati evolucijom u karijeri te potencijalnim vrijednim doprinosom profesionalnom razvoju istraživača ka multidimenzionalnoj karijeri. Kandidatima stoga treba biti dozvoljeno da predaju dokazima potkrijepljene životopise koji odražavaju reprezentativnu lepezu postignuća i kvalifikacija koje odgovaraju mjestu za kojeg se kandidat natječe.

Priznavanje iskustva mobilnosti

Svako iskustvo mobilnosti, npr. vrijeme provedeno u drugoj državi/regiji ili u drugom istraživačkom okruženju (javnom ili privatnom sektoru) ili prijelaz iz jedne discipline ili sektora u drugi, bilo u sklopu inicijalne obuke ili u kasnijem stadiju karijere, ili iskustvo virtualne mobilnosti, treba se smatrati vrijednim doprinosom u profesionalnom razvoju istraživača.

Priznavanje kvalifikacija

Poslodavci i/ili osiguravatelji sredstava trebaju omogućiti odgovarajuću procjenu i evaluaciju akademskih i profesionalnih kvalifikacija, uključujući neformalne kvalifikacije, svih istraživača, posebice u kontekstu međunarodne i profesionalne mobilnosti. Trebaju se informirati i u potpunosti poznati sa pravilima, procedurama i standardima koji reguliraju priznavanje takvih kvalifikacija te, u skladu s tim, saznati što više o važećim nacionalnim propisima, konvencijama i pravilima o priznavanju kvalifikacijama putem svih dostupnih kanala¹⁶.

Pozicija

Stupanj potrebnih kvalifikacija treba biti usklađen sa zahtjevima mjesta koje se traži i ne smije biti postavljen previsoko. Priznavanje i vrednovanje kvalifikacija treba biti usmjereno na postignuća kandidata, a ne na njegove ili njezine okolnosti ili reputaciju u instituciji u kojoj je te kvalifikacije stekao/la. Budući da se profesionalne kvalifikacije mogu steći u ranoj fazi duge karijere, treba također uzeti u obzir obrasce cjeloživotnog profesionalnog razvoja.

¹⁵ Vidi također Europska povelja za istraživače: Sustavi vrednovanja/ocjenjivanja u 1. dijelu ovog dokumenta.

¹⁶ Vidi <http://www.enic-naric.net/> za detaljnije informacije o mreži NARIC (National Academic Recognition Information Centres) i mreži ENIC (European Network of Information Centres).

Postdoktorska imenovanja

Institucije koje imenuju istraživače postdoktorande trebaju definirati jasna pravila i nedvosmislene smjernice za zapošljavanje i imenovanje postdoktoranada, uključujući maksimalno trajanje i svrhu takvih imenovanja. Te smjernice trebaju uzeti u obzir prijašnje postdoktorsko iskustvo u drugim institucijama i trebaju prepoznati činjenicu da bi postdoktorski status morao biti prenosiv, i da bi mu prvotna svrha trebala biti pružanje dodatnih prilika za profesionalni razvoj u kontekstu dugoročnih izgleda za napredovanje u karijeri.

3. dio

Definicije

Istraživači

Za potrebe ove Preporuke koristi se međunarodno prihvaćena Frascati definicija istraživanja¹⁷. Sukladno tome, istraživači se definiraju kao

“Profesionalci koji se bave stvaranjem ili kreiranjem novog znanja, proizvoda, procesa, metoda i sustava i upravljanjem uz to vezanih projekata.”

Točnije, ova Preporuka se odnosi na sve osobe koje se profesionalno bave istraživanjem i razvojem, u bilo kojem stadiju svoje karijere¹⁸, bez obzira na njihovu klasifikaciju. To uključuje sve aktivnosti vezane uz “bazično istraživanje”, “strateško istraživanje”, “primijenjeno istraživanje”, eksperimentalni razvoj i “transfer znanja”, uključujući inovaciju i savjetodavne, supervizorske i nastavne kapacitete, upravljanje znanjem i pravima intelektualnog vlasništva, korištenje rezultata istraživanja ili znanstveno novinarstvo.

Razlikuju se Mladi istraživači i Iskusni istraživači:

- Pojam Mladi istraživači¹⁹ odnosi se na istraživače u prve četiri godine (ekvivalent punog radnog vremena) njihove istraživačke aktivnosti, uključujući vrijeme provedeno u edukaciji.
- Iskusni istraživači²⁰ definirani su kao istraživači koji imaju najmanje četiri godine iskustva u istraživanju (ekvivalent punog radnog vremena) od stjecanja sveučilišne diplome koja im omogućuje upisivanje doktorskog studija u zemlji u kojoj je diploma dobivena ili istraživači koji već posjeduju doktorsku diplomu, bez obzira na vrijeme koje im je bilo potrebno da ju steknu.

Poslodavci

U kontekstu ove Preporuke, “poslodavci” se odnose na sve one javne ili privatne institucije koje na osnovu ugovora zapošljavaju istraživača ili ih primaju temeljem drugih vrsta ugovora ili angažmana, uključujući one koji ne podrazumijevaju izravni financijski odnos. Potonje se posebice odnosi na visokoobrazovne ustanove, odsjeke na fakultetima, laboratorije, fundacije ili privatna tijela u kojima istraživači ili primaju obuku iz područja istraživanja ili provode svoje istraživačke aktivnosti uz pomoć sredstava dobivenih od treće strane.

¹⁷ U: Predložena standardna praksa za istraživanja vezana uz istraživanje i eksperimentalni razvoj, Frascati priručnik, OECD, 2002.

¹⁸ COM (2003) 436 od 18.7. 2003: Istraživači u Europskom istraživačkom prostoru: jedna profesija, različite karijere.

¹⁹ Vidi Program rada Strukturiranje ljudskih resursa Europskog istraživačkog prostora i mobilnosti, mjere Marie Curie, izdanje rujna 2004., str. 41.

²⁰ Idem, str. 42

Osiguravatelji sredstava

“Osiguravatelji sredstava” se odnosi na sva ona tijela²¹ koja osiguravaju financijska sredstva (uključujući stipendije, nagrade, dotacije i fondove) za javne i privatne istraživačke ustanove, uključujući visokoškolske ustanove. U toj ulozi oni mogu, kao glavni preduvjet za dodjelu sredstava, tražiti da ustanove imaju i primjenjuju učinkovite strategije, prakse i mehanizma sukladno općim načelima i uvjetima izloženim u ovoj Preporuci.

Imenovanje ili novačenje

Ovo se odnosi na bilo koju vrstu ugovora ili stipendije ili na fond, dotaciju ili nagradu koju financira treća strana, uključujući sredstva osigurana u kontekstu Okvirnog/ih programa.²²

²¹ Zajednica će nastojati primijeniti obveze sadržane ovom Preporukom na primatelja sredstava u kontekstu Okvirnog/ih programa za istraživanje, tehnološki razvoj i demonstracijske aktivnosti.

²² Okvirnog/ih programa za istraživanje, tehnološki razvoj i demonstracijske aktivnosti

KI-NA-21620-EN-C

Europska komisija usvojila je Europsku povelju za istraživače i Kodeks o novačenju istraživača. Ova dva dokumenta predstavljaju ključne elemente politike EU-a čiji je cilj učiniti istraživanje privlačnim zanimanjem, što je vitalna karakteristika njene strategije poticanja gospodarskog rasta i zapošljavanja. Povelja i Kodeks će istraživačima zajamčiti ista prava i obveze bez obzira na to u kojem dijelu EU-a rade. Na taj način bi se trebao pomoći riješiti problem fragmentiranosti istraživačke karijere u Europi na lokalnom, regionalnom, nacionalnom ili sektorskom nivou, te bi se Europi trebalo omogućiti da na najbolji način iskoristi svoj istraživački potencijal.