

**EUROPSKA POVELJA ZA
ISTRAŽIVAČE**

**KODEKS PONAŠANJA ZA
NOVAČENJE ISTRAŽIVAČA**



EUROPEAN
COMMISSION

Community research



The European Charter for Researchers

The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter

EUR 21620



Zainteresirani ste za europska istraživanja?

RTD info je naš tromjesečni magazin koji vas izvještava o najvažnijim zbivanjima (rezultatima, programima, događajima itd.) Izlazi na engleskom, francuskom i njemačkom. Besplatni primjerak ili besplatnu pretplatu možete naručiti na:

European Commission
Directorate-General for Research
Information and Communication Unit
B-1049 Brussels
Faks: (32-2) 29 – 58 220
e-mail: research@cec.eu.int
Internet: http://europa.eu.int/comm/resserch/rtdinfo/index_en.html

European Commission
Directorate-General for Research
Directorate The human factor, mobility and Marie Curie activities
Unit D1 – Sector Researchers' careers

E-mail: sieglinde.gruber@cec.eu.int
Kontakt: Sieglinde Gruber

European Commission
Office SDME 03/51
B-1049 Brussels
Tel. (32-2) 29-84342
Faks (32-2) 29-99079

EUROPEAN COMMISSION

Directorate-General for Research
Directorate The human factor, mobility and Marie Curie activities
Unit D1 – Sector Researchers' careers

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

Contact: Sieglinde Gruber

*European Commission
Office SDME 03/51
B-1049 Brussels*

Tel. (32-2) 29-84342

Fax (32-2) 29-99079

EUROPSKA POVELJA ZA ISTRAŽIVAČE

KODEKS PONAŠANJA ZA NOVAČENJE ISTRAŽIVAČA

Pravna napomena:

Ni Europska komisija niti bilo koja osoba koja djeluje u njezino ime nisu odgovorni za način na koji će sljedeće informacije biti upotrijebljene.

Na Internetu postoji mnogo dodatnih informacija o Europskoj Uniji. Do njih možete doći preko servera Europa (<http://europa.eu.int>)

Katalogizirani podaci mogu se pronaći na kraju ove publikacije

Luksemburg: Ured za službene publikacije europskih zajednica, 2005.

*Europe Direct is a service to help you find answers
to your questions about the European Union*

Freephone number:

00 800 6 7 8 9 10 11

LEGAL NOTICE:

Neither the European Commission nor any person acting on behalf of the Commission is responsible for the use which might be made of the following information.

A great deal of additional information on the European Union is available on the Internet. It can be accessed through the Europa server (<http://europa.eu.int>).

Cataloguing data can be found at the end of this publication.

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005

ISBN 92-894-9311-9

© European Communities, 2005

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

Printed in Belgium

PRINTED ON WHITE CHLORINE-FREE PAPER

Preporuka komisije

11. ožujka 2005.

u vezi Europske povelje za istraživače i kodeksa ponašanja za novačenje istraživača

Komisija europskih zajednica

S obzirom na Ugovor kojim se osniva Europska zajednica, a osobito s obzirom na članak 165.,

- (1) Komisija je smatrala nužnim da u siječnju 2000.¹ osnuje Europsko istraživačko područje kao osnovu za buduće djelovanje Zajednice na tom području s ciljem konsolidacije i davanja strukture europskoj istraživačkoj politici.
- (2) Lisabonsko europsko vijeće postavilo je Zajednici cilj da postane najkompetitivnije i najdinamičnije gospodarstvo znanja na svijetu do 2010.
- (3) Vijeće se bavilo pitanjima povezanim s profesijom i karijerom istraživača u europskom istraživačkom području u svojoj Rezoluciji od 10. studenog 2003.² i osobito je pozdravilo namjeru Komisije da djeluje u smjeru razvoja Europske istraživačke povelje i Kodeksa ponašanja za novačenje istraživača.
- (4) Identificirani potencijalni nedostatak istraživača,³ osobito u određenim ključnim disciplinama, predstavljat će ozbiljnu prijetnju inovativnim snagama EU-a, kapacitetu znanja i rastu produktivnosti u bliskoj budućnosti, i moglo bi omesti ostvarivanje ciljeva iz Lisabona i Barcelone. Slijedom toga, Europa mora dramatično poboljšati svoju privlačnost istraživačima i ojačati sudjelovanje žena-istraživača stvarajući potrebne uvjete za njima održive i privlačne karijere u istraživanju i razvoju.⁴
- (5) Dostatni i dobro razvijeni ljudski resursi u istraživanju i razvoju kamen su temeljac napretka u znanstvenoj spoznaji, tehnološkom progresu, poboljšavanju kvalitete života, osiguravaju dobrobit europskim građanima i pridonose europskoj konkurentnosti.
- (6) Potrebno je uvesti i implementirati nove instrumente za razvoj karijere istraživača, i na taj način pridonijeti poboljšanju izgleda za karijere europskih istraživača.
- (7) Poboljšani i vidljiviji izgledi za karijeru doprinose izgradnji pozitivnog stava javnosti prema profesiji istraživača i time potiču veći broj mladih ljudi da krenu u istraživačke karijere.
- (8) Krajnji politički cilj ove Preporuke jest da doprinese razvoju europskog tržišta rada koje će biti privlačno istraživačima, otvoreno i održivo, gdje će okvirni uvjeti omogućiti novačenje i zadržavanje kvalitetnih istraživača u okruženju koje potiče učinkovite rezultate i produktivnost.
- (9) Države članice trebaju nastojati ponuditi istraživačima održive sustave za razvoj karijere u svim fazama karijere, bez obzira na status njihovih ugovora i izabrani

¹ COM (2000) 6. konačna verzija 18.1.2000.

² JO C 282, str. 1-2, 25.11. 2003., Rezolucija Vijeća od 10. studenog 2003. (2003/C 282/01 o profesiji i karijeri istraživača unutar Europskog istraživačkog područja)

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

⁴ SEC (2005) 260.

istraživački i razvojni put; također, valja težiti tome da se istraživače tretira kao profesionalce i kao sastavni dio institucija na kojima rade.

- (10) Iako su države članice uložile značajne napore prema svladavanju administrativnih i pravnih prepreka geografskoj i intersektornoj mobilnosti, mnoge prepreke još uvijek postoje.
- (11) Sve oblike mobilnosti trebalo bi poticati kao dio sveobuhvatne politike prema ljudskim resursima u istraživanju i razvoju na nacionalnoj, regionalnoj i institucionalnoj razini.
- (12) Vrijednost svih oblika mobilnosti treba u potpunosti priznati u sustavima procjene i napredovanja karijera istraživača, čime će se jamčiti da takvo iskustvo ima pozitivan utjecaj na njihov profesionalni razvoj.
- (13) Razvoj dosljedne politike povezane s karijerom i mobilnošću istraživača koji dolaze⁵ i odlaze iz Europske Unije treba promatrati s obzirom na situaciju u zemljama u razvoju i regijama unutar i izvan Europe, kako se gradnja istraživačkih kapaciteta unutar Europske Unije ne bi događala nauštrb manje razvijenih zemalja ili regija.
- (14) Financijeri ili poslodavci istraživača u svojoj ulozi onih koji novače trebali bi biti odgovorni za to da istraživačima osiguraju otvorenu, transparentnu i međunarodno usporedivu proceduru selekcije i novačenja.
- (15) Društvo bi trebalo bolje cijeniti odgovornosti i profesionalizam koje istraživači pokazuju u obavljanju svojeg posla u raznim fazama svojih karijera i u svojim ulogama znanstvenih radnika, voditelja, koordinatora projekta, upravitelja, supervizora, mentora, profesionalnih savjetnika ili znanstvenih komunikatora.
- (16) Ova Preporuka ima za premisu činjenicu da poslodavci ili financijeri istraživača imaju primarnu obvezu ispunjavanja nacionalnih, regionalnih ili sektorskih pravnih zahtjeva.
- (17) Ova Preporuka daje državama članicama, poslodavcima, financijerima i istraživačima vrijedan instrument da na dobrovoljnoj osnovi pokrenu daljnje inicijative za poboljšavanje i konsolidaciju profesionalni mogućnosti za istraživače u Europskoj Uniji, kao i za stvaranje otvorenog tržišta rada za istraživače.
- (18) Opća načela i zahtjevi ocrtani u ovoj Preporuci su plodovi procesa javnog savjetovanja s kojim su članovi Upravne skupine za ljudske resurse i mobilnost u potpunosti upoznati.

Preporuke su sljedeće:

1. Da se države članice potrudu da poduzmu nužne korake kako bi osigurale da poslodavci ili financijeri istraživača razviju i održavaju okruženje i radnu kulturu koja podržava istraživanja, gdje se pojedinci i istraživačke skupine cijene, potiču i podržavaju, te imaju nužnu materijalnu i nematerijalnu potporu koja im omogućava da ispune svoje zadatke i ciljeve. U tom kontekstu, osobiti prioritet trebalo bi dati organizaciji uvjeta rada i obuke u ranim fazama karijera istraživača, budući da ona pridonosi budućim izborima i privlačnosti karijere u istraživanju i razvoju.
2. Da se države članice obvezuju da, kad je to potrebno, poduzmu nužne korake kojima će osigurati da poslodavci ili financijeri istraživača poboljšaju metode novačenja i evaluacije karijere kako bi stvorili transparentniji, otvoreniji, ravnopravniji i međunarodno prihvaćeni sustav novačenja i razvoja karijere kao preduvjet za izvorno europsko tržište rada za istraživače.

⁵ COM (2004) 178 konačna verzija 16.3.2004.

3. Da države članice – dok formuliraju i usvajaju svoje strategije i sustave za razvoj održivih karijera za istraživače – uzmu u obzir i budu vođene općim načelima i zahtjevima, nazvanim Europska povelja za istraživače i Kodeks ponašanja u novačenju istraživača, a koji su opisani u Dodatku.
4. Da države članice nastoje unijeti ta opća načela i zahtjeve unutar svojeg područja odgovornosti u nacionalne regulatorne okvire ili sektorne i/ili institucionalne standarde i smjernice (povelje i/ili kodekse za istraživače). Čineći to, trebale bi uzeti u obzir veliku raznolikost zakona, regulacija i praksi koje, u raznim zemljama i raznim sektorima, određuju put, organizaciju i radne uvjete karijere u istraživanju i razvoju.
5. Da države članice smatraju ta opća načela i zahtjeve integralnim dijelom mehanizmom osiguranja institucionalne kvalitete smatrajući ih načinom utvrđivanja temeljnih kriterija za nacionalne/regionalne planove financiranja, te da ih usvoje kako bi bili podvrgnuti kontrolnim, pratećim i evaluacijskim procesima javnih tijela.
6. Da države članice nastave ulagati napor u prevladavanje pravnih i administrativnih prepreka mobilnosti, uključujući i one povezane s međusektorskom mobilnošću i mobilnošću između i unutar raznih funkcija, uzimajući u obzir povećanje Europske Unije.
7. Da države članice nastoje osigurati istraživačima adekvatno socijalno osiguranje prema njihovom pravnom statusu. Unutar tog konteksta, osobitu pozornost trebalo bi posvetiti prenosivosti mirovinskih prava, statutarnih ili dopunskih, za istraživače koji se kreću unutar javnih i privatnih sektora u istoj državi, i za one koji se kreću preko granica unutar Europske Unije. Takvi režimi trebali bi jamčiti da istraživači koji, tijekom života promijene posao ili prekinu karijeru, ne trpe nepotrebno gubitak prava iz socijalnog osiguranja.
8. Da države članice postave nužne strukture praćenja kako bi redovito revidirale ove Preporuke, kao i da bi pratile razinu do koje poslodavci, financijeri i istraživači primjenjuju Europsku povelju za istraživače i Kodeks ponašanja u novačenju istraživača.
9. Da države članice utvrde i dogovore kriterije kojima se to mjeri unutar konteksta rada Upravne grupe za ljudske resurse i mobilnost.
10. Da države članice u svojoj ulozi predstavnika u međunarodnim organizacijama osnovanim na međuvladinim razinama uzmu u obzir ove Preporuke kada predlažu strategije i donose odluke povezane s aktivnostima tih organizacija.
11. Ova Preporuka je upućena državama članicama, ali je namjera da bude i instrument poticanja socijalnog dijaloga, kao i dijaloga među istraživačima, dionicima i društvom u globalu.
12. Države članice pozivaju se da obavijeste Komisiju, koliko je moguće, do 15. prosinca 2005., i nakon toga svake godine, o mjerama koje su poduzeli po pitanju ovih Preporuka, i da je obavijeste o prvim rezultatima primjene Preporuka, kao i da pruže primjere dobre prakse
13. Ove Preporuke Komisija će povremeno revidirati u kontekstu Otvorene metode koordinacije

Donijeto u Brüsselu, 11. ožujka 2005.

U ime Komisije
Janez Potočnik
Član Komisije

Europska povelja za istraživače

Europska povelja za istraživače je niz osnovnih načela i zahtjeva koji specificiraju uloge, odgovornosti i prava istraživača, kao i poslodavaca i financijera istraživača rade.⁶ Cilj Povelje je osigurati da narav odnosa između istraživača i poslodavaca/financijera dovede do uspješnih rezultata u generiranju, prijenosu, dijeljenju i širenju znanja i tehnološkog razvoja, kao i do profesionalnog razvoja istraživača. Povelja također priznaje vrijednost svih oblika mobilnosti kao načina unapređivanja profesionalnog razvoja istraživača.

U tom smislu, Povelja predstavlja okvir za istraživače, poslodavce i financijere, koji ih poziva da djeluju odgovorno i profesionalno unutar svojeg radnog okruženja, i da priznaju jedni druge na takav način.

Povelja se obraća svim istraživačima u Europskoj Uniji na svim stupnjevima njihovih karijera i pokriva sva područja istraživanja u javnom i privatnom sektoru, bez obzira na narav zaduženja ili zaposlenja,⁷ pravnog statusa poslodavca ili vrstu organizacije ili institucije u kojoj se rad odvija. Uzima u obzir višestruku ulogu istraživača, koji su zaposleni ne samo kako bi provodili istraživanja i/ili razvojne aktivnosti, nego su uključeni i u superviziju, mentorstvo, upravljačke ili administrativne poslove.

Ova Povelja ima za premisu da istraživači, kao i njihovi poslodavci/financijeri, imaju najvažniju obvezu osigurati ispunjenje zahtjeva nacionalnih ili regionalnih zakonodavstava. Ukoliko istraživači uživaju status i prava koja su, u određenim aspektima, povoljnija od onih iz ove Povelje, ti se uvjeti ne bi trebali upotrijebiti kako bi se umanjio već ostvareni status i prava.

Istraživači, kao i poslodavci i financijeri, koji se pridržavaju ove Povelje, poštuju i temeljna prava i pridržavaju se načela priznata od strane Povelje za temeljna prava Europske Unije.⁸

⁶ Vidi definiciju u trećem dijelu

⁷ Vidi definiciju u trećem dijelu

⁸ Službeni žurnal C 364, 18.12.2000., str 0001 – 0022.

Opća načela i zahtjevi primjenjivi na istraživače:

Sloboda istraživanja

Istraživači bi trebali usmjeriti svoja istraživanja za dobro čovječanstva i prema širenju granica znanstvene spoznaje, istovremeno uživajući slobodu misli i izražavanja, i slobodu identificiranja metoda rješavanja problema, u skladu s priznatim etičkim načelima i praksom. Međutim, istraživači bi trebali priznati ograničenja te slobode do kojih može doći uslijed specifičnih okolnosti istraživanja (uključujući i superviziju/vođenje/upravljanje) ili operativnih ograničenja, npr. zbog proračunskih ili infrastrukturnih razloga, ili, osobito u industrijskom sektoru, zbog razloga zaštite intelektualnog vlasništva. Međutim, takva ograničenja ne bi smjela biti suprotstavljena priznatim etičkim načelima i praksi kojih se istraživači moraju pridržavati.

Etička načela

Istraživači bi se trebali pridržavati priznatih etičkih praksi i temeljnih etičkih načela koja se primjenjuju u njihovim disciplinama, kao i etičkih standarda kakvi su dokumentirani u nacionalnim, sektornim ili institucionalnim Etičkim kodeksima.

Profesionalna odgovornost

Istraživači bi trebali uložiti sve moguće napore da osiguraju da njihovo istraživanje bude relevantno za društvo i da ne dupliciraju već provedena istraživanja. Moraju izbjegavati plagiranje bilo koje vrste i pridržavati se načela intelektualnog vlasništva i vlasništva nad zajedničkim podacima u slučaju da se istraživanje provodi u suradnji sa supervizorima i/ili drugim istraživačima. Potreba za provjerom novih opservacija time što će se dokazati da je eksperimente moguće ponoviti ne bi se trebala tumačiti kao plagijat, ukoliko su podaci koji se provjeravaju eksplicitno citirani. Istraživači bi trebali osigurati da će, ukoliko delegiraju neki aspekt svojeg rada, osoba kojoj su delegirali rad biti dovoljno kompetentna da ga provede.

Profesionalni stav

Istraživači bi trebali biti upoznati sa strateškim ciljevima koji upravljaju okruženjem njihovog istraživanja i mehanizmima financiranja, i trebali bi tražiti sva potrebna odobrenja prije nego što započnu s istraživanjem ili pristupe osiguranim resursima. Trebali bi obavijestiti svoje poslodavce, financijere ili supervizora o odgodu, redefiniranju ili dovršavanju projekta, ili im dati do znanja da je projekt prekinut ili obustavljen iz nekog razloga.

Ugovorne i pravne obveze

Istraživači na svim razinama moraju biti upoznati s nacionalnim, sektornim ili institucionalnim regulacijama koje upravljaju obukom i/ili uvjetima rada. To uključuje regulacije iz Prava na intelektualno vlasništvo, zahtjeve i uvjete sponzora ili financijera,

neovisno o naravi ugovora. Istraživači bi se trebali pridržavati tih regulacija stvaranjem predviđenih rezultata (npr. teza, publikacija, patenata, izvješća, razvoja novih proizvoda itd) kao što je definirano u uvjetima ugovora ili ekvivalentnog dokumenta.

Odgovornost

Istraživači moraju biti svjesni da su odgovorni u odnosu na svoje poslodavce, financijere ili druga javna i privatna tijela, kao i, na etičkoj razini, prema društvu u globalu. Specifično, istraživači financirani javnim financijama odgovorni su za učinkovito korištenje novca poreznih obveznika. Iz toga slijedi da se moraju pridržavati načela poštenog, transparentnog i učinkovitog financijskog menadžmenta i surađivati sa svim ovlaštenim kontrolorima svojeg istraživanja, bilo da kontrolu obavljaju njihovi poslodavci/financijeri ili etički odbori.

Metode skupljanja i analize, rezultati, i tamo gdje je moguće, detaljni podaci, trebali bi biti dostupni unutarnjoj i vanjskoj kontroli, kad god je to potrebno i kada to traže nadležna tijela.

Dobra praksa u istraživanju

Istraživači bi se uvijek trebali pridržavati sigurnih radnih praksi, u skladu s nacionalnim zakonima, uključujući nužne mjere opreza za zdravlje i sigurnost i za oporavak od nesreća povezanih s informatičkom tehnologijom, npr. pripremom pričuvnih strategija. Trebali bi biti upoznati s postojećim nacionalnim pravnim zahtjevima povezanim sa zaštitom podataka i povjerljivosti, te poduzeti nužne korake da ih se pridržavaju u svakom trenutku.

Širenje i iskorištavanje rezultata

Svi istraživači trebali bi se pobrinuti, u skladu sa svojim ugovornim obvezama, da se rezultati njihovih istraživanja prošire i iskoriste, tj. da se prenesu u druga istraživačka okruženja, ili, ako je moguće, komercijaliziraju. Od viših istraživača osobito se očekuje da predvode ostale u osiguranju uspješnosti istraživanja i komercijalnom iskorištavanju rezultata ili omogućavanju javnosti da ima pristup rezultatima (ili oboje) kad se pojavi prigoda.

Javni angažman

Istražitelji bi trebali osigurati da javnost bude obaviještena o njihovim istraživačkim aktivnostima na takav način da ih mogu shvatiti i nestručnjaci, kako bi na taj način unaprijedili razumijevanje znanosti u javnosti. Izravni angažman s javnošću pomoći će istraživačima da bolje razumiju javni interes u prioritetima za znanost i tehnologiju, kao i pitanja koja javnosti predstavljaju problem.

Odnos sa supervizorima

Istraživači bi u fazi obuke trebali ostvariti strukturirani i redovni odnos sa svojim supervizorima i predstavnicima fakulteta/katedri kako bi u potpunosti iskoristili taj odnos.

To uključuje vođenje bilješki o napretku rada i rezultatima istraživanja, dobivanje povratne informacije kroz izvješća i seminare, primjenjivanje povratnih informacija i rad u skladu s dogovorenim planovima, smjernicama, rokovima i/ili rezultatima istraživanja.

Supervizijske i menadžerske dužnosti

Viši istraživači trebali bi posvetiti osobitu pozornost svojim ulogama supervizora, mentora, profesionalnih savjetnika, voditelja, koordinatora projekta, menadžera ili zagovornika znanosti. Te zadatke trebali bi obavljati prema najvišim profesionalnim standardima. S obzirom na ulogu supervizora ili mentora istraživača, viši istraživači trebali bi izgraditi konstruktivan i pozitivan odnos s istraživačima u ranim fazama, kako bi stvorili uvjete za učinkovit prijenos znanja i za daljnji uspješan razvoj karijera istraživača.

Stalni profesionalni razvoj

Istraživači u svim fazama karijere trebali bi se stalno usavršavati redovnim obnavljanjem i širenjem svojih vještina i stručnosti. To se može ostvariti na više načina, uključujući, ali ne i isključivo, formalnom obukom, radionicama, konferencijama i e-učenjem.

Opća načela i zahtjevi primjenjivi na poslodavce i financijere:

Priznanje profesije

Svi istražitelji uključeni u istražiteljsku karijeru trebali bi biti priznati kao profesionalci i tretirani u skladu s time. To bi trebalo započeti u početku njihovih karijera, na postdiplomskoj razini, i trebalo bi uključivati sve razine, bez obzira na njihovu klasifikaciju na nacionalnoj razini (npr. zaposlenik, postdiplomski student, kandidat za doktorsku titulu, postdoktorski stručnjak, javni službenik).

Ne-diskriminacija

Poslodavci i/ili financijeri istraživača neće vršiti diskriminaciju protiv istraživača na bilo koji način na temelju spola, dobi, etničkog, nacionalnog ili društvenog porijekla, religije ili vjerovanja, seksualne orijentacije, jezika, invaliditeta, političkog stava, društvenog ili ekonomskog statusa.

Istraživačko okruženje

Poslodavci i/ili financijeri istraživača trebali bi osigurati da se stvori najpoticajnije okruženje za istraživanje ili obuku istraživača koje će ponuditi odgovarajuću opremu, prostore i mogućnosti, uključujući i suradnju na daljinu preko istraživačkih mreža, i da se pritom poštuju nacionalna ili sektorska pravila povezana sa zdravljem i sigurnošću u istraživanju. Financijeri bi trebali osigurati adekvatne resurse koji će biti potpora ugovornom radnom programu.

Radni uvjeti

Poslodavci i/ili financijeri trebaju osigurati da radni uvjeti za istraživače, uključujući i istraživače s tjelesnim oštećenjima, tamo gdje je moguće osiguraju fleksibilnost koja se smatra važnom za uspješna istraživanja, u skladu s postojećim nacionalnim zakonodavstvom i s nacionalnim ili sektorskim kolektivnim ugovorom. Njihov bi cilj trebao biti stvaranje radnih uvjeta u kojima bi i muški i ženski istraživači mogli kombinirati obitelj i posao, djecu i karijeru.⁹ Osobitu pozornost potrebno je posvetiti, između ostalog, fleksibilnim radnim satima, radu na pola radnog vremena, radu na daljinu i akademskoj godini, kao i nužnim financijskim i administrativnim uvjetima povezanim s takvim načinima rada.

Stabilnost i trajnost zaposlenja

Poslodavci i/ili financijeri trebali bi osigurati da učinak istraživača ne bude potkopan nestabilnošću ugovora o zapošljavanju. Stoga bi se trebali u najvećoj mogućoj mjeri posvetiti unapređenju stabilnosti uvjeta zapošljavanja istraživača, na taj način implementirajući načela i uvjete postavljene u *EU direktivi o radu na određeno vrijeme*.¹⁰

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

¹⁰ Cilj toga je sprečavanje toga da zaposlenici na određeno vrijeme budu izloženi manje povoljnom tretmanu od zaposlenika na neodređeno, da se spriječi zlouporaba niza ugovora na određeno vrijeme, da se poboljša pristup

Financiranje i plaće

Poslodavci i/ili financijeri istraživača trebali bi osigurati da istraživači imaju poštene i privlačne uvjete financiranja i/ili plaće s adekvatnim i povoljnim uvjetima socijalnog osiguranja (uključujući bolovanje i porodiljski dopust, mirovinska prava i beneficije za nezaposlene) u skladu s postojećim nacionalnim zakonima i nacionalnim ili sektorskim kolektivnim ugovorima. To mora uključivati istraživače u svim fazama karijere, uključujući istraživače u ranoj fazi, u skladu s njihovim pravnim statusom, učinkom i razinom kvalifikacija i/ili odgovornosti.

Ravnoteža spolova¹¹

Poslodavci i/ili financijeri trebali bi težiti reprezentativnoj ravnoteži spolova na svim razinama osoblja, uključujući i supervizorsku ili menadžersku razinu. To bi trebalo ostvariti na temelju politike jednakih mogućnosti pri novačenju i u kasnijim fazama karijere, no ne smije imati prednost u odnosu na kriterije kvalitete i stručnosti. Da bi se osigurao ravnopravan tretman, i odbori za selekciju i evaluaciju trebali bi se sastojati od uravnoteženog broja pripadnika oba spola.

Razvoj karijere

Poslodavci i/ili financijeri istraživača trebali bi razviti, po mogućnosti unutar okvira uprave kadrovske službe, specifičnu strategiju za razvoj karijere istraživača u svim fazama karijere, bez obzira na njihov ugovorni status, uključujući i istraživače zaposlene na određeno vrijeme. To bi trebalo uključivati dostupnost mentora uključenih u pružanje potpore i vođenja u osobnom i profesionalnom razvoju istraživača, čime bi se ove motiviralo i čime bi se umanjila nesigurnost njihove profesionalne budućnosti. Svi istraživači trebali bi biti upoznati s tim uvjetima i aranžmanima.

Vrijednost mobilnosti

Poslodavci i/ili financijeri moraju prepoznati vrijednost geografske, međusektorske, inter- i transdisciplinarnе i virtualne¹² kao i mobilnosti između javnog i privatnog sektora kao važan način razvoja znanstvene spoznaje i profesionalnog razvoja u svakoj fazi istraživačke karijere. Slijedom toga, takve opcije trebali bi ugraditi u specifičnu strategiju razvoja karijere i u potpunosti cijeniti i priznati svako iskustvo mobilnosti unutar svojeg sustava napretka/procjene karijere.

To zahtijeva i stvaranje nužnih administrativnih instrumenata kako bi se omogućila prenosivost i donacija i socijalnog osiguranja, u skladu s nacionalnim zakonima.

Pristup istraživačkoj obuci i stalnom razvoju

obuci zaposlenika na određeno vrijeme i da se osigura da zaposlenici na određeno vrijeme budu obaviješteni o postojećim radnim mjestima na neodređeno vrijeme. Direktiva Vijeća 1999/70/EC u vezi „Okvirnog ugovora o radu na određeno vrijeme“, zaključili ETUC, UNICE i CEEP, usvojena 28. lipnja 1999.

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

¹² Tj. suradnje na daljinu preko elektronskih mreža.

Poslodavci i/ili financijeri trebaju osigurati da svi istraživači u svakoj fazi svoje karijere, bez obzira na ugovorno stanje, dobiju priliku za profesionalni razvoj i za poboljšanje svoje zapošljivosti kroz pristup mjerama za stalno razvijanje vještina i znanja.

Redovito bi trebalo procjenjivati pristupačnost, korištenje i učinkovitost tih mjera u poboljšanju stručnosti, vještina i zapošljivosti.

Pristup profesionalnom savjetovanju

Poslodavci i/ili financijeri trebali bi osigurati da se profesionalno savjetovanje i pomoć pri traženju posla, u institucijama o kojima je riječ ili kroz suradnju s drugim strukturama, ponudi istraživačima u svim fazama njihovih karijera, bez obzira na njihov ugovorni status.

Prava na intelektualno vlasništvo

Poslodavci i/ili financijeri trebali bi osigurati da istraživači u svim fazama karijere imaju korist od eksploatacije (ako je ima) rezultata svojih istraživanja kroz pravnu zaštitu i, specifično, kroz odgovarajuću zaštitu Prava na intelektualno vlasništvo, uključujući autorska prava.

Politika i praksa trebaju specificirati koja prava pripadaju istraživačima i/ili, gdje je to primjenjivo, njihovim poslodavcima ili drugim strankama, uključujući vanjske komercijalne ili industrijske organizacije, što možda postoji u specifičnim ugovorima u suradnji ili u drugim vrstama ugovora.

Suautorstvo

Pri evaluaciji osoblja institucije bi suautorstvo trebale promatrati na pozitivan način kao dokaz konstruktivnog pristupa provođenju istraživanja. Poslodavci i/ili financijeri stoga bi trebali razviti strategije, prakse i procedure kojima će istraživačima, uključujući i one koji započinju svoje istraživačke karijere, osigurati nužne okvirne uvjete kako bi ovi mogli uživati pravo da budu priznati i navedeni i/ili citirani, u kontekstu svojih stvarnih doprinosa, kao suautori radova, patenata itd., ili da objave svoje rezultate istraživanja neovisno o svojim supervizorima.

Supervizija

Istraživači i/ili financijeri trebali bi osigurati da se jasno identificira osoba kojoj se istraživači u ranim fazama mogu obratiti kako bi im pomogla u izvedbi profesionalnih obveza, i trebali bi o tome obavijestiti istraživače.

Takvi aranžmani trebali bi jasno definirati da su predloženi supervizori dovoljno stručni u superviziranju istraživanja, te da imaju dovoljno vremena, znanja, iskustva, stručnosti i predanosti da svojim supervizantima ponude adekvatnu potporu i omoguće nužne procedure napretka i recenzija, kao i potrebne mehanizme povratne informacije.

Poučavanje

Poučavanje je ključno sredstvo strukturiranja i širenja znanja i stoga se treba smatrati važnom opcijom u sklopu profesionalnih putova istraživača. Međutim, odgovornosti povezane s poučavanje ne bi trebale biti pretjerano obimne i ne bi smjele spriječiti istraživače, osobito u početku karijere, u tome da provode svoje istraživačke aktivnosti.

Poslodavci i financijeri trebali bi osigurati adekvatnu raspodjelu dužnosti povezanih s poučavanjem i uzeti u obzir sustave evaluacije/procjene, i da se vrijeme koje stariji članovi osoblja posvete obučavanju istraživača na nižim stupnjevima smatra dijelom njihove obveze poučavanja. Odgovarajuću obuku potrebno je osigurati za aktivnosti poučavanja kao dijela profesionalnog razvoja istraživača.

Sustavi evaluacije/procjene

Poslodavci i/ili financijeri trebali bi za sve istraživače, uključujući i više istraživače, sustave evaluacije/procjene kojima bi neovisan odbor (a u slučaju viših istraživača, po mogućnosti međunarodni) redovito i transparentno procjenjivao njihove profesionalne rezultate.

Takve procedure evaluacije i procjene trebale bi uzeti u obzir njihovu istraživačku kreativnost i istraživačke rezultate, npr. publikacije, patente, upravljanje istraživanjem, poučavanje/predavanje, superviziju, mentorstvo, nacionalnu ili međunarodnu suradnju, administrativne dužnosti, aktivnosti poticanja javne svijesti i mobilnosti, i sve to bi trebalo sagledati u kontekstu napredovanja karijere.

Pritužbe/žalbe

Poslodavci i/ili financijeri istraživača trebali bi utvrditi, u skladu s nacionalnim pravilima i regulacijama, odgovarajuće procedure, možda u obliku objektivne osobe (poput javnog pravobranitelja) koja bi se bavila pritužbama/žalbama istraživača, uključujući i one povezane sa sukobima među supervizorima i istraživačima u ranoj fazi karijere. Takve procedure trebale bi pružiti svom istraživačkom osoblju povjerljivu i neformalnu pomoć u rješavanju sukoba, prepirki i pritužbi povezanih s poslom, s ciljem promicanja poštenog i ravnopravnog tretmana unutar institucije i poboljšanja ukupne kvalitete radnog okruženja.

Sudjelovanje u tijelima koja donose odluku

Poslodavci i/ili financijeri istraživača trebali bi priznati da je potpuno legitimno, pa čak i poželjno, da istraživači budu zastupljeni u relevantnim tijelima za informiranje, savjetovanje i donošenje odluke u institucijama u kojima rade, kako bi zaštitili i promicali svoje individualne i kolektivne interese kao profesionalci i kako bi aktivno pridonijeli djelovanju institucije.¹³

Novačenje

Poslodavci i/ili financijeri trebali bi osigurati da se ulazni i pristupni standardi za istraživače, osobito u početku karijere, jasno specificiraju; također bi trebali poticati pristup zakinitim

¹³ U ovom kontekstu vidi i EU direktivu 2002/14/EC.

skupinama ili istraživačima koji se vraćaju u istraživačku karijeru, uključujući i predavače (na bilo kojoj razini) koji se vraćaju u istraživačku karijeru.
Poslodavci i/ili financijeri istraživača trebali bi se pridržavati načela istaknutih u Kodeksu ponašanja za novačenje istraživača kada biraju ili novače istraživače.

Kodeks ponašanja za novačenje istraživača

Kodeks ponašanja za novačenje istraživača sastoji se od niza općih načela i zahtjeva kojih bi se trebali pridržavati poslodavci i/ili financijeri kada zapošljavaju ili novače istraživače. Ta načela i zahtjevi trebali bi osigurati poštivanje vrijednosti poput transparentnosti procesa novačenja i ravnopravnog tretmana svih kandidata, osobito s ciljem razvoja privlačnog, otvorenog i održivog europskog tržišta rada za istraživače, i komplementarni su onima opisanim u Europskoj povelji za istraživače. Institucije i poslodavci koji se pridržavaju Kodeksa ponašanja otvoreno će iskazati svoju predanost djelovanju na odgovoran i častan način i osiguravanju poštenih okvirnih uvjeta za istraživače, s jasnom namjerom da pridonese napretku Europskog istraživačkog područja.

Opća načela i zahtjevi za kodeks ponašanja

Novačenje

Poslodavci i/ili financijeri trebali bi stvoriti procedure novačenja koje su otvorene¹⁴, učinkovite, transparentne, podržavajuće i međunarodno usporedive, te prilagođene vrsti poslova koji se reklamiraju.

Oglasi bi trebali dati širok opis potrebnih znanja i stručnosti, i ne bi trebali biti tako specijalizirani da obeshrabre kandidate. Poslodavci bi trebali uključiti opis radnih uvjeta i prava, uključujući i mogućnosti razvoja karijere. Nadalje, vrijeme između oglasa o slobodnom radnom mjestu i poziva kandidatima i roka za odgovor trebalo bi biti realistično.

Selekcija

Odbori za selekciju trebali bi sadržavati razne vrste stručnosti i znanja i trebali bi biti spolno uravnoteženi, a tamo gdje je moguće, i uključivati članove iz raznih sektora (javnih i privatnih) i disciplina, uključujući i članove iz drugih država i one s relevantnim iskustvom za procjenu kandidata. Kad god je to moguće, potrebno je upotrijebiti široki raspon praksi selekcije, poput vanjske stručne procjene i intervjua licem u lice. Članovi vijeća za selekciju trebali bi imati odgovarajuću obuku.

Transparentnost

Prije selekcije, kandidate bi trebalo informirati o procesu novačenja i kriteriju selekcije, broju raspoloživih radnih mjesta i mogućnostima za razvoj karijere. Nakon procesa selekcije, trebalo bi ih informirati i o prednostima i nedostacima njihovih prijavi.

Procjena vrijednosti

¹⁴ Potrebno je upotrijebiti sve raspoložive instrumente, specifično međunarodne ili globalno dostupne resurse na Internetu, poput pan-europskog portala za mobilnost istraživača: <http://europa.eu.int/eracareers>

Proces selekcije trebao bi uzeti u obzir cijeli raspon iskustva¹⁵ kandidata. Iako je fokus na ukupnim potencijalima istraživača, njihova kreativnost i razina neovisnosti također bi se trebala uzeti u obzir.

To znači da bi se vrijednost trebala procjenjivati i kvalitetno i kvantitetno, s fokusom na iznimne rezultate u raznolikom profesionalnom putu, a ne samo na broju publikacija. Slijedom toga, važnost bibliometrijskih pokazatelja trebala bi biti adekvatno uravnotežena unutar šireg raspona evaluacijskih kriterija, poput poučavanja, supervizije, timskog rada, prijenosa znanja, upravljanja istraživanjem i inovacijom i aktivnosti osvješćivanja javnosti. Kod kandidata koji dolaze iz industrije, posebnu pozornost valjalo bi posvetiti doprinosima patentima, razvoju ili izumima.

Varijacije u kronološkom redoslijedu životopisa

Prekidi karijere ili varijacije u kronološkom redoslijedu životopisa ne bi se smjeli kažnjavati, nego promatrati kao dio evolucije karijere, i slijedom toga, kao potencijalno vrijedan doprinos profesionalnom razvoju istraživača prema multidimenzionalnom putu karijere. Kandidatima bi se stoga trebalo dopustiti da pošalju životopise zasnovane na dokazima koji odražavaju reprezentativan niz postignuća i kvalifikacija odgovarajućih za radno mjesto na koje su se prijavili.

Priznanje iskustva s mobilnošću

Sva iskustva s mobilnošću, npr. boravak u drugoj državi/regiji ili u drugom istraživačkom okruženju (javnom ili privatnom) ili prijelaz iz jedne discipline ili sektora u drugi, bilo kao dio obuke istraživača ili u kasnijoj fazi istraživačke karijere, ili iskustvo virtualne mobilnosti, trebalo bi promatrati kao vrijedan doprinos profesionalnom razvoju istraživača.

Priznanje kvalifikacija

Poslodavci i/ili financijeri trebali bi osigurati odgovarajuću procjenu i evaluaciju akademskih i profesionalnih kvalifikacija, uključujući neformalne kvalifikacije, za sve istraživače, osobito unutar konteksta međunarodne i profesionalne mobilnosti. Trebali bi se informirati i steći cjelovito razumijevanje pravila, procedura i standarda koji upravljaju priznanjem takvih kvalifikacija, i slijedom toga, istražiti postojeće nacionalne zakone, konvencije i specifična pravila o priznanju tih kvalifikacija kroz sve dostupne kanale.¹⁶

Razina kvalifikacija

Razina potrebnih kvalifikacija trebala bi biti u skladu s potrebama radnog mjesta, i ne bi smjela biti prepreka za prijavu. Priznanje i evaluacija kvalifikacija trebali bi se fokusirati na procjenu postignuća osobe, a ne na njezin status ili na reputaciju institucije gdje su kvalifikacije stečene. Budući da se profesionalne kvalifikacije mogu steći u ranoj fazi duge karijere, valjalo bi priznati obrazac cjeloživotnog profesionalnog razvoja.

Postdoktorska zapošljavanja

¹⁵ Vidi i Europsku povelju za istraživače: Sustavi evaluacije/procjene u prvom dijelu ovog dokumenta.

¹⁶ Pogledajte <http://www.enic-naric.net/> da biste pronašli detaljnije informacije o NARIC mreži (Nacionalni akademski centri za informiranje o priznanjima) i ENIC mreži (Europska mreža informacijskih centara)

Jasna pravila i eksplicitne smjernice za novačenje i zapošljavanje postdoktorskih istraživača, uključujući i maksimalno trajanje i ciljeve takvih zapošljavanja, trebalo bi utvrditi u institucijama koje zapošljavaju postdoktorske istraživače. Takve smjernice trebale bi uzeti u obzir vrijeme provedeno na prethodnih postdoktorskim poslovima na drugim institucijama, kao i to da bi postdoktorski status trebao biti tranzicijski, pri čemu je primarna svrha pružanje dodatnih prilika za profesionalni razvoj karijere istraživača u kontekstu dugoročnih perspektiva za karijeru.

Dio 3

Definicije

Istraživači

Za potrebe ove Preporuke upotrijebit ćemo međunarodno priznatu Frascati definiciju istraživanja.¹⁷ Istraživači su tamo opisani kao:

„Profesionalci koji se bave koncepcijom ili stvaranjem novog znanja, proizvoda, procesa, metoda i sustava, i upravljanjem projekata.“

Specifično, ova Preporuka odnosi se na sve osobe profesionalno angažiranje u istraživanju i razvoju u bilo kojoj fazi karijere¹⁸, bez obzira na njihovu klasifikaciju. To uključuje sve aktivnosti objedinjene pod nazivima „temeljno istraživanje“, „strateško istraživanje“, „primijenjeno istraživanje“, eksperimentalni razvoj i „transfer znanja“, uključujući inovaciju i savjetničke, supervizijske i obrazovne kapacitete, upravljanje znanje i pravima intelektualnog vlasništva, iskorištavanje rezultata istraživanja ili znanstveno novinarstvo.

Naglašava se razlika između istraživača u ranoj fazi i iskusnog istraživača:

- izraz „istraživač u ranoj fazi“¹⁹ odnosi se na istraživače u prve četiri godine (ekvivalent punog radnog vremena) njihove istraživačke aktivnosti, uključujući i razdoblje obuke za istraživanja.
- iskusni istraživači²⁰ su definirani kao istraživači s najmanje četiri godine istraživačkog iskustva (ekvivalent punog radnog vremena) nakon što im je stjecanje sveučilišne diplome omogućilo pristup doktorskim studijima, u državi u kojoj su stekli stupanj/diplomu, ili istraživači koji već posjeduju doktorski stupanj, bez obzira na vrijeme koje im je trebalo da ga steknu.

Poslodavci

U kontekstu ove Preporuke, „poslodavci“ se odnosi na sve one javne ili privatne institucije koje zapošljavaju istraživače na temelju ugovora ili ih primaju na temelju drugih vrsta ugovora ili dogovora, uključujući i one bez izravne financijske veze. Ovo posljednje odnosi se osobito na institucije visokog obrazovanja, fakultetske odjele, laboratorije, fondacije ili privatna tijela gdje istraživači prolaze svoju obuku ili provode istraživačke aktivnosti na temelju financiranja treće strane.

¹⁷ U Predloženoj standardnoj praksi za ankete o istraživanjima i eksperimentalnom razvoju, Priručnik Frascati, OECD, 2002.

¹⁸ COM (2003) 436 od 18..2003: Istraživači u ERA-i: Jedna profesija, više karijera

¹⁹ Vidi Strukturiranje radnih programa u Kadrovskom području europskih istraživanja i Akcije mobilnosti Marie Curie, izdanje iz rujna 2004., stranica 41.

²⁰ Isto, str. 42

Financijeri

„Financijeri“ se odnosi na sva ona tijela²¹ koja osiguravaju financije (uključujući i stipendije, nagrade i donacije) javnim i privatnim istraživačkim institucijama, uključujući i institucije visokog obrazovanja. U toj ulozi, oni mogu navesti kao ključni uvjet financiranja da institucije koje se financiraju primjenjuju učinkovite strategije, prakse i mehanizme usklađene s općim načelima i zahtjevima predstavljenim u ovim Preporukama.

Imenovanje ili zapošljavanje

To se odnosi na bilo koju vrstu ugovora, stipendije, donacije ili nagrade koje financira treća strana, uključujući i financiranje u kontekstu Okvirnih programa.²²

²¹ Zajednica će nastojati primijeniti odluke iz ove Preporuke na primatelja financija u kontekstu Okvirnog programa za istraživanje, tehnološki razvoj i demonstracijske aktivnosti.

²² Okvirni program za istraživanje, tehnološki razvoj i demonstracijske aktivnosti.

Europska komisija

**EUR 21630 – Europska povelja za istraživače.
Kodeks ponašanja za novačenje**

Luksemburg: Ured za službene publikacije Europske zajednice

2005 – 32 str. - 14,8 x 21 cm

ISBN 92 – 894 – 9311 – 9

PRODAJA I PRETPLATA

Publikacije na prodaju koje izdaje Ured za službene publikacije Europske zajednice dostupne su kod naših prodajnih agenata diljem svijeta

Kako da dođem do publikacije?

Kada pronađete listu prodajnih agenata, kontaktirajte agenta po svojem izboru i naručite.

Kako da dođem do liste prodajnih agenata?

- Idite na web stranicu Ureda za publikacije <http://publications.eu.int/>
- Ili tražite primjerak putem faksa (352) 2929 42758

Europska komisija usvojila je Europsku povelju za istraživače i Kodeks ponašanja za novačenje istraživača. Ta dva dokumenta ključni su elementi politike EU čiji je cilj postići da istraživanje postane privlačna profesija, što je ključni element njezine strategije poticaja ekonomskog rasta i rasta zapošljavanja. Povelja i Kodeks ponašanja dat će pojedinim istraživačima ista prava i obveze gdje god radili unutar EU. To bi trebalo utjecati na činjenicu da su karijere istraživača u Europi rascjepkane na lokalnoj, regionalnoj, nacionalnoj ili sektorskoj razini, i omogućiti Europi da maksimalno iskoristi svoj znanstveni potencijal.



ISBN 92-894-9311-9



9 789289 493116