PRIPOROČILO KOMISIJE

z dne 11. marca 2005

o Evropski listini za raziskovalce ter o Kodeksu ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev

(Besedilo velja za EGP)

(2005/251/ES)

KOMISIJA EVROPSKIH SKUPNOSTI –

ob upoštevanju Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti in zlasti člena 165,

ob upoštevanju naslednjega:

(1) Januarja 2000 [1] je Komisija menila, da je potrebno ustanoviti Evropski raziskovalni prostor kot glavni člen prihodnjega delovanja Skupnosti na tem področju, z namenom utrjevanja in strukturiranja evropske raziskovalne politike.

(2) Evropski svet v Lizboni je Skupnosti postavil cilj, da do leta 2010 postane najbolj konkurenčna in dinamična ekonomija, temelječa na znanju, na svetu.

(3) Svet je v svoji resoluciji z dne 10. novembra 2003 [2] obravnaval zadeve, povezane s poklicem in kariero raziskovalcev znotraj Evropskega raziskovalnega prostora, ter pozdravil predvsem namen Komisije, da bo delovala pri oblikovanju Evropske listine za raziskovalce ter Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev.

(4) Ugotovljeno potencialno pomanjkanje raziskovalcev [3] bo zlasti v nekaterih ključnih strokah pomenilo resno grožnjo inovativni moči, zmogljivosti znanja in rasti produktivnosti v EU v bližnji prihodnosti in lahko predstavlja oviro pri dosegu ciljev, določenih v Lizboni in Barceloni. Posledično si mora Evropa prizadevati, da bi postala raziskovalcem bistveno bolj privlačna, ter okrepiti zastopanost žensk med raziskovalci, in sicer tako, da pomaga ustvarjati nujne pogoje, v katerih bodo ženske lahko ustvarjale trajnejše in privlačnejše kariere na področju raziskav in razvoja [4].

(5) Zadostni in dobro razviti človeški viri na področju raziskav in razvoja so temelj napredka v znanosti, tehnološkega napredka, izboljšanja kakovosti življenja, zagotavljanja blaginje evropskih državljanov in prispevanja h konkurenčnosti Evrope.

(6) Potrebno je sprejeti in izvajati nove načine razvoja kariere raziskovalcev ter tako prispevati k izboljšanju poklicnega napredovanja raziskovalcev v Evropi.

(7) Izboljšano in vidnejše poklicno napredovanje prispeva tudi k ustvarjanju pozitivnega javnega odnosa do poklica raziskovalca in s tem spodbuja več mladih k ustvarjanju kariere na področju raziskovanja.

(8) Glavni politični cilj tega priporočila je, da prispeva k razvoju privlačnega, odprtega in trajnega evropskega trga delovne sile na področju raziskovanja, kjer bodo okvirni pogoji omogočali zaposlitev in ohranitev visokokakovostnih raziskovalcev, v okoljih, primernih za učinkovito delovanje in produktivnost.

(9) Države članice si morajo prizadevati ponuditi raziskovalcem trajne sisteme za razvoj kariere na vseh stopnjah, ne glede na njihova pogodbena razmerja ali izbrane poti kariere na področju razvoja in raziskav, ter zagotoviti, da bodo raziskovalci obravnavani kot profesionalci in kot sestavni del ustanov, v katerih delajo.

(10) Kljub temu, da so države članice naredile veliko v prizadevanjih za preseganje administrativnih in pravnih ovir za geografsko in medsektorsko mobilnost, še vedno obstajajo številne ovire.

(11) Spodbujati je treba vse oblike mobilnosti kot del splošne politike človeških virov na področju raziskav in razvoja na državni, pa tudi na regionalni in institucionalni ravni.

(12) Pri sistemih poklicnega ocenjevanja in poklicnega napredovanja je treba upoštevati vrednost vseh oblik mobilnosti, ter tako zagotoviti, da je takšna izkušnja koristna za poklicni razvoj raziskovalca.

---

[1] COM(2000) 6 konč., 18.1.2000.

[2] UL C 282, 25.11.2003, str. 1. Resolucija Sveta z dne 10. novembra 2003 (2003/C 282/01 o poklicu in karieri raziskovalcev v Evropskem raziskovalnem prostoru).

[3] COM(2003) 226 konč. in SEC(2003) 489, 30.4.2003.

[4] SEC(2005) 260.

(13) Pri razvoju skladne kariere in mobilnostne politike za raziskovalce, ki prihajajo v Evropsko unijo [1] ali iz nje odhajajo, je treba upoštevati razmere v državah in območjih v razvoju, tako v Evropi kot zunaj nje, da ne bi ustvarjanje raziskovalnih zmogljivosti znotraj Evropske unije potekalo na račun manj razvitih držav ali območij.

(14) Financerji ali delodajalci, ki zaposlujejo raziskovalce, morajo biti odgovorni za odprto, pregledno in mednarodno primerljivo izbiro in postopke zaposlovanja raziskovalcev.

(15) Družba mora bolj spoštovati odgovornosti in profesionalizem, ki ga kažejo raziskovalci pri izvajanju svojega dela na različnih stopnjah svoje kariere in v različnih vlogah kot znanstveniki, vodje, koordinatorji projektov, upravitelji, nadzorniki, mentorji, poklicni svetovalci ali strokovni poročevalci.

(16) To priporočilo predvideva, da so vsi delodajalci ali financerji raziskovalcev dolžni zagotoviti, da raziskovalci izpolnjujejo zahteve ustreznih nacionalnih, regionalnih ali sektorskih zakonodaj.

(17) To priporočilo je državam članicam, delodajalcem, financerjem in raziskovalcem pomemben pripomoček pri sprejemanju, na prostovoljni osnovi, nadaljnjih pobud za izboljšanje in utrjevanje poklicnega napredovanja raziskovalcev v Evropski uniji ter vzpostavitvi odprtega trga delovne sile za raziskovalce.

(18) Splošna načela in zahteve, določene v tem priporočilu, so plod javnega posvetovanja, ki so se ga udeležili člani Upravljalne skupine za človeške vire in mobilnost –

PRIPOROČA:

1. Države članice si prizadevajo za sprejetje potrebnih ukrepov, s katerimi bodo zagotovile, da bodo delodajalci ali financerji raziskovalcev razvijali in vzdrževali spodbudno raziskovalno okolje in delovno kulturo, kjer bodo posamezniki in raziskovalne skupine spoštovani, deležni spodbud in podpore, in kjer jim bo zagotovljena potrebna materialna in nematerialna podpora za izvajanje nalog in dosego ciljev. V tem smislu je treba dati posebno prednost organizaciji delovnih pogojev in pogojev usposabljanja v zgodnji fazi raziskovalčeve kariere, saj ta vpliva na njegove odločitve v prihodnosti in na privlačnost ustvarjanja kariere na področju raziskav in razvoja.

2. Države članice si prizadevajo, kjer koli je to potrebno, za sprejetje ukrepov, ki zagotavljajo, da bodo delodajalci ali financerji izboljšali metode zaposlovanja in sisteme poklicnega ocenjevanja z namenom ustvarjanja preglednejšega, bolj odprtega, enakopravnega in mednarodno priznanega sistema zaposlovanja in poklicnega razvoja kot predpogoja za vzpostavitev avtentičnega evropskega trga delovne sile na področju raziskav.

3. Države članice pri oblikovanju in sprejemanju strategij in sistemov za razvoj trajnih karier za raziskovalce ustrezno upoštevajo splošna načela in zahteve iz Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev, objavljenih v Prilogi k priporočilu.

4. Države članice si v okviru njihovega področja pristojnosti prizadevajo za prenos omenjenih splošnih načel in zahtev v nacionalne regulativne okvire ali sektorske in/ali institucionalne standarde in smernice (listine in/ali kodekse za raziskovalce). Ob tem bi morale upoštevati veliko raznolikost zakonov, predpisov in praks, ki v različnih državah in na različnih področjih določajo potek, organizacijo in delovne pogoje pri ustvarjanju kariere na področju raziskav in razvoja.

5. Države članice štejejo splošna načela in zahteve za sestavni del institucionalnih mehanizmov zagotavljanja kakovosti, tako da jih upoštevajo kot sredstva za uvedbo meril za nacionalne/regionalne sisteme financiranja ter jih sprejmejo za revizije, nadzor in ocenjevalne postopke, ki jih izvajajo javna telesa.

6. Države članice nadaljujejo s prizadevanji za preseganje obstoječih pravnih in administrativnih ovir za mobilnost, vključno s tistimi, ki so povezane z medsektorsko mobilnostjo ter mobilnostjo med različnimi funkcijami ali znotraj njih, ob upoštevanju razširjene Evropske unije.

7. Države članice si prizadevajo zagotoviti, da bodo raziskovalci uživali primerno socialno varnost glede na njihov pravni status. V zvezi s tem je treba posebno pozornost nameniti prenosljivosti pokojninskih pravic, bodisi zakonsko določenih bodisi dodatnih, za raziskovalce, ki se zaposlujejo med javnimi in zasebnimi sektorji v isti državi, pa tudi za tiste, ki se zaposlujejo prek državnih meja znotraj Evropske unije. S takšnimi režimi bi morali zagotoviti, da raziskovalci, ki zamenjajo službo ali prekinejo kariero, ne izgubijo pravic socialne varnosti.

[1] COM(2004) 178 konč., 16.3.2004.

8. Države članice vzpostavijo nujne nadzorne strukture za redno ocenjevanje tega priporočila ter preverjanje obsega izvajanja Evropske listine za raziskovalce in Kodeksa ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev s strani delodajalcev, financerjev in raziskovalcev.

9. Države članice vzpostavijo merila za tovrstno ocenjevanje in se o njih dogovorijo na podlagi dela, ki ga opravi Upravljalna skupina za človeške vire in mobilnost.

10. Države članice kot predstavnice v mednarodnih organizacijah, ustanovljenih na medvladni ravni, ustrezno upoštevajo to priporočilo, kadar predlagajo strategije ali sprejemajo odločitve, ki zadevajo dejavnosti teh organizacij.

11. To priporočilo je naslovljeno na države članice, njegov namen pa je tudi spodbuditi socialni dialog in dialog med raziskovalci, interesnimi skupinami in širšo družbo.

12. Komisija poziva države članice, naj jo, kolikor je to mogoče, do 15. decembra 2005, potem pa enkrat letno, obveščajo o ukrepih, ki so jih sprejele na podlagi tega priporočila, in o prvih rezultatih uporabe tega priporočila ter navedejo primere dobre prakse.

13. To priporočilo bo Komisija občasno pregledala v smislu odprte metode usklajevanja.

V Bruslju, 11. marca 2005

Za Komisijo

Janez POTOČNIK

Član Komisije

PRILOGA

ODDELEK 1

Evropska listina za raziskovalce

Evropska listina za raziskovalce je niz splošnih načel in zahtev, ki določajo vloge, odgovornosti in pravice raziskovalcev, pa tudi njihovih delodajalcev in/ali financerjev ([1]). Namen Listine je zagotoviti, da bo odnos med raziskovalci in delodajalci in/ali financerji prispeval k uspešnemu izvajanju pri ustvarjanju, prenosu, delitvi in širjenju znanja in tehnološkega razvoja ter poklicnega razvoja raziskovalcev. Listina prav tako priznava pomembnost vseh oblik mobilnosti kot načina za izboljšanje poklicnega razvoja raziskovalcev.

V tem smislu Listina sestavlja okvir za raziskovalce, delodajalce in financerje, ki jih poziva, naj v svojem delovnem okolju delujejo odgovorno in profesionalno ter cenijo drug drugega.

Listina je naslovljena na vse raziskovalce v Evropski uniji na vseh stopnjah njihove kariere in pokriva vsa področja raziskav v javnih in zasebnih sektorjih ne glede na vrsto službe ali zaposlitve ([2]), pravni status njihovega delodajalca ali vrsto organizacije ali ustanove, v kateri se delo izvaja. Listina upošteva tudi večplastne vloge raziskovalcev, ki niso zadolženi le za vodenje raziskav in/ali izvajanje razvojnih dejavnosti, ampak so vključeni tudi v izvajanje nadzora in mentorstva ter vodenje projektnih in administrativnih nalog.

Ta listina predvideva, da so raziskovalci, delodajalci in/ali financerji dolžni zagotoviti, da izpolnjujejo zahteve nacionalne ali regionalne zakonodaje. Če raziskovalci uživajo status in pravice, ki so v določenih točkah ugodnejši od tistih, ki jih predvideva ta listina, se njena določila ne smejo uporabiti za zmanjšanje že pridobljenega statusa ali pravic raziskovalca.

Raziskovalci, delodajalci in financerji, ki spoštujejo to listino, bodo prav tako spoštovali Listino o temeljnih pravicah Evropske unije in se držali njenih načel ([3]).

SPLOŠNA NAČELA IN ZAHTEVE, KI VELJAJO ZA RAZISKOVALCE:

Svoboda raziskovanja

Raziskovalci se morajo pri svojih raziskavah osredotočiti na dobro človeštva in širjenje znanstvenih spoznanj, ob uživanju svobode misli in izražanja ter svobode določanja metod, po katerih rešujejo probleme, v skladu s priznanimi etičnimi načeli in praksami.

Vendar pa morajo raziskovalci upoštevati omejitve teh svoboščin, ki bi lahko nastale kot rezultat določenih raziskovalnih okoliščin (vključno z nadzorom/vodenjem/upravljanjem) ali operativnih omejitev, npr. iz proračunskih ali infrastrukturnih razlogov ali, zlasti v industrijskem sektorju, iz razlogov varstva intelektualne lastnine. Takšne omejitve ne bi smele kršiti priznanih etičnih načel in praks, ki jih morajo raziskovalci spoštovati.

Etična načela

Raziskovalci morajo spoštovati priznane etične prakse in temeljna etična načela, primerna njihovi stroki, kot tudi etične standarde, kot je zapisano v različnih nacionalnih, sektorskih ali institucionalnih etičnih kodeksih.

Poklicna odgovornost

Raziskovalci si morajo prizadevati zagotoviti, da so njihove raziskave pomembne za družbo, in da ne ponavljajo raziskav, ki so bile že opravljene drugje.

([1]) Glejte opredelitev v oddelku 3.
([2]) Glejte opredelitev v oddelku 3.
([3]) UL C 364, 18.12.2000, str. 1.

Izogibati se morajo kakršnemu koli plagiatstvu in upoštevati načela intelektualne lastnine ter skupno last nad podatki v primeru raziskave, ki jo opravijo v sodelovanju z nadzorniki in/ali drugimi raziskovalci. Potrebe po potrditvi novih ugotovitev z dokazovanjem, da so poskusi ponovljivi, ne bi smeli šteti za plagiat, pod pogojem, da so podatki, ki jih je treba potrditi, natančno navedeni.

Če je za kateri koli vidik njihovega dela pooblaščena druga oseba, morajo raziskovalci zagotoviti, da je ta oseba kompetentna za opravljanje tega dela.

Poklicni odnos

Raziskovalci morajo poznati strateške cilje, ki urejajo njihovo raziskovalno okolje in finančne mehanizme, in pred začetkom raziskave ali dostopom do razpoložljivih virov pridobiti vsa potrebna dovoljenja.

Svoje delodajalce, financerje ali nadzornika morajo obvestiti o zamudi, spremembi ali zaključku raziskovalnega projekta, ali sporočiti, če nameravajo raziskavo predčasno prekiniti ali jo iz kakršnega koli razloga opustiti.

Pogodbene in pravne obveznosti

Raziskovalci na vseh ravneh morajo biti seznanjeni z nacionalnimi, sektorskimi ali institucionalnimi predpisi, ki vplivajo na usposabljanje in/ali delovne pogoje. To vključuje tudi poznavanje predpisov, ki zadevajo pravice intelektualne lastnine, in zahtev ali pogojev katerega koli naročnika ali financerja, ne glede na vrsto njihove pogodbe. Raziskovalci morajo upoštevati te predpise tako, da posredujejo zahtevane rezultate (npr. znanstvena dela, publikacije, patente, poročila, razvoj novih izdelkov itd.), kot je določeno v pogojih v pogodbi ali v drugem enakovrednem dokumentu.

Odgovornost

Raziskovalci se morajo zavedati, da so odgovorni svojim delodajalcem, financerjem ali drugim javnim ali zasebnim telesom pa tudi na bolj etični osnovi družbi kot celoti. Raziskovalci, ki se financirajo iz javnih skladov, so posebej odgovorni tudi za učinkovito porabo davkoplačevalskega denarja. Zato se morajo držati načel preudarnega, preglednega in učinkovitega upravljanja in sodelovati v primeru pooblaščenega pregleda njihovega raziskovanja, ne glede na to, ali ga izvajajo njihovi delodajalci/financerji ali etični odbori.

Metode zbiranja in analize, rezultati in, kjer je primerno, podrobnosti o podatkih morajo biti dostopni za interni ali zunanji pregled, kadar koli je to potrebno in če to zahtevajo ustrezne oblasti.

Dobre prakse pri raziskavah

Raziskovalci morajo ves čas izvajati varne delovne prakse, v skladu z nacionalno zakonodajo, vključno z nujnimi previdnostnimi ukrepi glede zdravja in varnosti ter povrnitve podatkov v primeru odpovedi informacijske tehnologije, npr. s pripravo ustreznih podpornih strategij. Prav tako morajo biti seznanjeni z obstoječimi nacionalnimi pravnimi zahtevami glede varstva podatkov in zaupnosti ter sprejeti potrebne ukrepe za njihovo izvajanje ob vsakem času.

Širjenje, izkoriščanje rezultatov

Vsi raziskovalci morajo zagotoviti, v skladu s svojimi pogodbami, da bodo rezultate raziskav širili in izkoriščali, npr. da bodo o njih poročali, jih prenesli v druga raziskovalna okolja ali, če je primerno, tržili. Še posebej raziskovalci na višjih položajih morajo zagotoviti, da bo raziskava obrodila sadove ter da bodo njeni rezultati bodisi tržno izkoriščeni bodisi dostopni javnosti (ali oboje), kadar koli se za to pojavi priložnost.

Sodelovanje z javnostjo

Raziskovalci morajo zagotoviti, da je z njihovimi raziskovalnimi dejavnostmi seznanjena širša družba, in sicer tako, da jih razumejo tudi nestrokovnjaki, ter tako izboljšati razumevanje znanosti s strani javnosti. Neposredno sodelovanje z javnostjo bo pomagalo raziskovalcem pri boljšem razumevanju zanimanja javnosti za prednostne naloge znanosti in tehnologije, kot tudi pri razumevanju skrbi javnosti.

Odnosi z nadzorniki

Raziskovalci, ki so na stopnji usposabljanja, morajo vzpostaviti strukturiran in reden odnos z nadzornikom/-i in predstavniki fakultete/oddelka, da bi lahko od tega odnosa imeli čim več.

To vključuje vodenje evidence o celotnem poteku dela in izsledkih raziskave, pridobivanje povratnih informacij v smislu poročil in seminarjev, uporabo takšnih informacij in delo v skladu z dogovorjenimi razporedi, fazami, končnimi izsledki in/ali rezultati raziskave.

Nadzor in vodstvene obveznosti

Vodilni raziskovalci morajo posebno pozornost posvetiti svoji večplastni vlogi nadzornikov, mentorjev, poklicnih svetovalcev, vodij, koordinatorjev projektov, direktorjev ali strokovnih poročevalcev. Te naloge bi morali opravljati po najvišjih poklicnih standardih. Glede na njihovo vlogo nadzornikov ali mentorjev raziskovalcev, morajo vodilni raziskovalci vzpostaviti konstruktiven in pozitiven odnos z raziskovalci na začetni stopnji, ter tako ustvariti pogoje za učinkovitejši prenos znanja in nadaljnji uspešen razvoj karier raziskovalcev.

Nadaljevanje poklicnega razvoja

Raziskovalci na vseh stopnjah kariere se morajo nenehno izpopolnjevati z rednim posodabljanjem in širjenjem strokovnega znanja in kompetenc. To lahko dosežejo na različne načine, med drugim (ne pa izključno) z uradnim usposabljanjem, delavnicami, konferencami in e-izobraževanjem.

SPLOŠNA NAČELA IN ZAHTEVE, KI VELJAJO ZA DELODAJALCE IN FINANCERJE:

Priznanje poklica

Vsi raziskovalci, ki ustvarjajo raziskovalno kariero, bi morali biti priznani kot profesionalci in temu primerno obravnavani že na samem začetku njihove kariere – na podiplomski ravni, pri čemer je potrebno upoštevati vse ravni, ne glede na njihovo razvrstitev na nacionalni ravni (npr. zaposleni, podiplomski študent, kandidat za doktorja, oseba z doktoratom, državni uradnik).

Nediskriminacija

Delodajalci in/ali financerji ne smejo raziskovalcev na noben način diskriminirati glede na spol, starost, etnično, narodnostno ali socialno poreklo, vero, spolno usmerjenost, jezik, invalidnost, politično prepričanje, socialni ali ekonomski položaj.

Raziskovalno okolje

Delodajalci in/ali financerji raziskovalcev morajo zagotoviti karseda spodbudno raziskovalno okolje ali okolje za raziskovalno usposabljanje ter primerno opremo, objekte in priložnosti, vključno s sodelovanjem na daljavo prek raziskovalnih mrež, ter spoštovanje nacionalnih ali sektorskih predpisov glede zdravja in varnosti pri raziskavah. Financerji morajo zagotoviti ustrezne vire za podporo pri izvajanju dogovorjenega delovnega programa.

Delovni pogoji

Delodajalci in/ali financerji morajo zagotoviti, da delovni pogoji za raziskovalce, vključno z raziskovalci invalidi, kjer je to primerno, omogočajo fleksibilnost, ki je nujna za uspešno opravljanje raziskav, v skladu z obstoječo nacionalno zakonodajo ter nacionalnimi ali sektorskimi kolektivnimi pogodbami. Prizadevati si morajo za vzpostavitev takšnih delovnih pogojev, ki moškim in ženskam omogočajo združljivost družine in dela, otrok in kariere [1]. Posebno pozornost je treba nameniti med drugim fleksibilnemu delovnemu času, skrajšanemu delovnemu času, delu na daljavo in studijskemu dopustu, kot tudi nujnim finančnim in administrativnim določbam, ki urejajo te zadeve.

[1] Glejte SEC(2005) 260, Ženske in znanost: Odličnost in inovacija – Enakost med spoloma v znanosti.

Stabilnost in stalnost zaposlitve

Delodajalci in/ali financerji morajo zagotoviti, da nestalne pogodbe o zaposlitvi ne spodkopavajo dela raziskovalcev, in si torej prizadevati, kolikor je to mogoče, za izboljšanje stabilnosti zaposlitvenih pogojev za raziskovalce, ob uveljavljanju in spoštovanju načel in pogojev, določenih z Direktivo Sveta 1999/70/ES [1].

Financiranje in plače

Delodajalci in/ali financerji morajo raziskovalcem zagotoviti poštene in privlačne pogoje financiranja in/ali plač z ustreznimi in pravičnimi ugodnostmi socialne varnosti (vključno z bolniškim staležem, starševskim nadomestilom, pokojninskimi pravicami in denarnim nadomestilom za primer brezposelnosti), v skladu z obstoječo nacionalno zakonodajo in nacionalnimi ali panožnimi kolektivnimi pogodbami. Ti pogoji morajo veljati za raziskovalce na vseh stopnjah kariere, vključno z začetniki, sorazmerno z njihovim pravnim statusom, delom in s stopnjo usposobljenosti in/ali odgovornosti.

Enakomerna zastopanost spolov [2]

Delodajalci in/ali financerji si morajo prizadevati za enakomerno zastopanost spolov na vseh ravneh osebja, vključno z nadzornim in upravnim osebjem. To je treba doseči na podlagi politike enakih možnosti pri zaposlovanju ter pri kasnejših kariernih stopnjah, vendar ne na račun kakovosti ali konkurenčnosti. Da bi zagotovili enako obravnavo pri izbiri raziskovalcev, morata biti oba spola enakopravno zastopana tudi v izbirnih in ocenjevalnih odborih.

Razvoj kariere

Delodajalci in/ali financerji morajo razviti, po možnosti znotraj okvira upravljanja s človeškimi viri, posebno strategijo razvoja kariere za raziskovalce na vseh stopnjah njihove kariere, ne glede na njihov pogodbeni položaj, vključno z raziskovalci, ki so zaposleni za določen čas. Ta strategija mora vključevati razpoložljivost mentorjev, ki sodelujejo pri zagotavljanju podpore in vodenja za osebni in poklicni razvoj raziskovalcev, ob spodbujanju raziskovalcev in zmanjševanju kakršne koli negotovosti glede njihove poklicne prihodnosti. Vsi raziskovalci morajo biti seznanjeni s takšnimi predpisi in ureditvami.

Vrednotenje mobilnosti

Delodajalci in/ali financerji morajo priznati pomen geografske, medsektorske, inter- ali transdisciplinarne ter virtualne [3] mobilnosti, kot tudi mobilnosti med javnim in zasebnim sektorjem kot pomembnih načinov za izboljšanje znanstvenih spoznanj in poklicnega razvoja na kateri koli stopnji raziskovalčeve kariere. Zato bi takšne možnosti morali vnesti v posebno strategijo razvoja kariere in polno vrednotiti in priznavati izkušnje z mobilnostjo v svojem sistemu ocenjevanja/presojanja karier.

Takšno ravnanje zahteva tudi uvedbo potrebnih administrativnih instrumentov, ki bodo omogočili prenosljivost subvencij in ugodnosti socialnega zavarovanja, v skladu z nacionalno zakonodajo.

Dostop do raziskovalnega usposabljanja in trajnega razvoja

Delodajalci in/ali financerji bi morali vsem raziskovalcem na kateri koli stopnji njihove kariere zagotoviti, ne glede na njihov pogodbeni položaj, možnost poklicnega razvoja in izboljšanja njihove zaposljivosti preko dostopa do ukrepov za trajen razvoj spretnosti in usposobljenosti.

Takšne ukrepe je treba redno ocenjevati glede na njihovo dostopnost, uveljavljenost in učinkovitost pri izboljševanju usposobljenosti, strokovnega znanja in zaposljivosti.

---

[1] Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999, ki se nanaša na okvirni dogovor o delu za določen čas, ki so ga sklenili ETUC, UNICE in CEEP (UL L 175, 10.7.1999, str. 43), in katere namen je preprečiti neenakopravno obravnavo zaposlenih za določen čas v primerjavi z redno zaposlenimi, preprečiti zlorabe, ki bi lahko izhajale iz zaporednih pogodb za določen čas, izboljšati dostop do usposabljanja za zaposlene za določen čas ter zagotoviti seznanjenost začasno zaposlenih s prostimi stalnimi delovnimi mesti.

[2] Glejte SEC(2005) 260, Ženske in znanost: Odličnost in inovacija – Enakost med spoloma v znanosti.

[3] Npr. sodelovanje na daljavo prek elektronskih omrežij.

Dostop do poklicnega svetovanja

Delodajalci in/ali financerji morajo vsem raziskovalcem na vseh stopnjah njihove kariere in ne glede na njihov pogodbeni položaj zagotoviti dostop do poklicnega svetovanja in pomoči pri zaposlitvi, bodisi v zadevnih ustanovah bodisi skozi sodelovanje z drugimi strukturami.

Pravice intelektualne lastnine

Delodajalci in/ali financerji morajo poskrbeti, da raziskovalci na vseh stopnjah kariere uživajo ugodnosti izkoriščanja (če te sploh obstajajo) svojih rezultatov raziskav in razvoja s pomočjo pravnega varstva, zlasti pa z ustrezno zaščito pravic intelektualne lastnine, vključno z avtorskimi pravicami.

Politike in prakse morajo določiti, katere pravice pripadajo raziskovalcem in/ali, kjer je primerno, njihovim delodajalcem ali drugim stranem, vključno z zunanjimi gospodarskimi ali industrijskimi organizacijami, po možnosti predvidenimi po posebnih sporazumih o sodelovanju ali drugih vrstah sporazumov.

Soavtorstvo

Soavtorstvo morajo institucije pri ocenjevanju osebja obravnavati kot pozitivno, kot dokaz konstruktivnega pristopa k vodenju raziskave. Delodajalci in/ali financerji morajo torej razviti strategije, prakse in postopke, ki bodo raziskovalcem, tudi tistim na začetku raziskovalne kariere, zagotovili okvirne pogoje, da bodo lahko v okviru svojih dejanskih prispevkov priznani, omenjeni in citirani kot avtorji dokumentov, patentov itd., ali pa, da bodo lahko svoje lastne rezultate raziskave objavili neodvisno od svojih nadzornikov.

Nadzor

Delodajalci in/ali financerji morajo jasno navesti osebo, na katero se lahko raziskovalci v zgodnji fazi kariere obrnejo v zvezi z izvajanjem poklicnih dolžnosti, ter o tem obvestiti raziskovalce.

V takšnih ureditvah mora biti jasno izraženo, da so predlagani nadzorniki zadostno strokovno usposobljeni za nadzor raziskave, da imajo čas, strokovno znanje, izkušnje in so zavezani k temu, da bodo raziskovalcem pripravnikom lahko ponudili ustrezno podporo in poskrbeli za potreben napredek ter postopke presoje, kot tudi za potrebne mehanizme povratnih informacij.

Poučevanje

Poučevanje je osnovni način oblikovanja in širjenja znanja in bi torej moralo predstavljati dragoceno možnost na raziskovalčevi poklicni poti. Vendar pa zadolžitve poučevanja ne smejo biti preobsežne in ne smejo ovirati raziskovalcev, zlasti na začetku njihove kariere, pri izvajanju raziskovalnih dejavnosti.

Delodajalci in/ali financerji morajo poskrbeti za ustrezno nagrajevanje poučevanja in njegovo upoštevanje pri sistemih ocenjevanja ter za to, da se čas, ki ga starejši člani osebja namenijo poučevanju raziskovalcev začetnikov, šteje kot del njihovih obveznosti. Za poučevanje, kot del poklicnega razvoja raziskovalcev, je treba opraviti ustrezno usposabljanje.

Sistemi ocenjevanja/presoje

Delodajalci in/ali financerji morajo za vse raziskovalce, vključno s starejšimi, uvesti sisteme ocenjevanja/presoje, s katerimi bo njihovo poklicno delo redno in pregledno vrednotil neodvisni (v primeru starejših raziskovalcev po možnosti mednarodni) odbor.

Takšni postopki ocenjevanja in vrednotenja morajo ustrezno upoštevati celotno raziskovalno ustvarjalnost in rezultate raziskav, npr. publikacije, patente, vodenje raziskave, poučevanje/predavanja, nadzor, mentorstvo, sodelovanje na državni ali mednarodni ravni, administrativne dolžnosti, dejavnosti ozaveščanja javnosti in mobilnost. Postopke ocenjevanja in vrednotenja je treba upoštevati v okviru poklicnega napredovanja.

Pritožbe/prizivi

Delodajalci in/ali financerji morajo, v skladu z nacionalnimi predpisi in uredbami, uvesti ustrezne postopke, po možnosti z izbiro nepristranske osebe (podobne ombudsmanu), za obravnavo pritožb ali prizivov raziskovalcev, vključno s tistimi, ki se nanašajo na spore med nadzorniki in raziskovalci na začetku poklicne poti. Pri takšnih postopkih mora biti celotnemu osebju na voljo zaupna in neformalna pomoč pri reševanju delovnih sporov, nesoglasij in pritožb, z namenom pospeševanja poštene in nepristranske obravnave znotraj institucije in izboljšanja splošne kvalitete delovnega okolja.

Udeležba v organih odločanja

Delodajalci in/ali financerji raziskovalcev morajo priznati, kot popolnoma legitimno in dejansko zaželeno, udeležbo raziskovalcev v pomembnih informativnih in posvetovalnih organih ter organih odločanja v ustanovah, v katerih delajo, da bi tako ščitili in promovirali svoje individualne in skupne interese kot profesionalci ter dejavno prispevali k delovanju ustanove ([1]).

Zaposlovanje

Delodajalci in/ali financerji morajo zagotoviti, da so standardi za sprejem raziskovalcev, zlasti tistih na začetku kariere, jasno določeni, in olajšati dostop prikrajšanim skupinam ali raziskovalcem, ki se vračajo k raziskovalni karieri, vključno z učitelji (na vseh ravneh), ki se vračajo k raziskovalni karieri.

Delodajalci in/ali financerji morajo pri imenovanju in zaposlovanju raziskovalcev spoštovati načela, določena v Kodeksu ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev.

ODDELEK 2

Kodeks ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev

Kodeks ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev je sestavljen iz niza splošnih načel in zahtev, ki jih morajo upoštevati delodajalci in/ali financerji pri imenovanju ali zaposlovanju raziskovalcev. Ta načela in zahteve morajo zagotoviti upoštevanje vrednot, kot sta preglednost postopkov zaposlovanja in enaka obravnava vseh prosilcev, zlasti glede razvoja privlačnega, odprtega in trajnega evropskega trga delovne sile za raziskovalce, in se dopolnjujejo z načeli, določenimi v Evropski listini za raziskovalce.

Ustanove in delodajalci s spoštovanjem Kodeksa ravnanja odkrito pokažejo svojo zavezanost k odgovornemu in spoštljivemu delovanju in vzpostavitvi poštenih okvirnih pogojev za raziskovalce, z jasnim namenom prispevanja k napredku Evropskega raziskovalnega prostora.

SPLOŠNA NAČELA IN ZAHTEVE ZA KODEKS RAVNANJA

Zaposlovanje

Delodajalci in/ali financerji morajo uvesti postopke zaposlovanja, ki bodo odprti ([2]), učinkoviti, pregledni, podporni in mednarodno primerljivi, kot tudi prilagojeni vrsti delovnega mesta, navedenega v ponudbi za zaposlitev.

Ponudbe za zaposlitev morajo podati širok opis zahtevanih znanj in usposobljenosti, in ne smejo biti sestavljene tako, da bi odvrnile ustrezne prosilce. Delodajalci morajo v ponudbo vnesti tudi opis delovnih pogojev in pravic, vključno z možnostmi napredovanja. Poleg tega mora biti čas od objave ponudbe do izteka roka za oddajo vlog prosilcev ustrezno dolg.

Izbira

Izbirni odbori morajo združevati različna strokovna znanja in usposobljenosti, razmerje med spoloma v odborih mora biti uravnoteženo, in, kjer je to izvedljivo, odbore morajo sestavljati člani iz različnih sektorjev (javnih in zasebnih) in strok, vključno s člani iz drugih držav, ki pa so ustrezno usposobljeni za ocenjevanje kandidata. Če je to mogoče, je potrebno uporabiti čim več izbirnih metod, kot so npr. ocena s strani zunanjega izvedenca ali osebni razgovori s kandidati. Člani izbirnih odborov morajo biti ustrezno usposobljeni.

([1]) V tem smislu glejte tudi Direktivo Evropskega parlamenta in Sveta 2002/14/ES (UL L 80, 23.3.2002, str. 29).

([2]) Treba je uporabiti vse razpoložljive instrumente, zlasti mednarodne ali globalno dostopne spletne vire, kot je Vseevropski raziskovalni mobilnostni portal: http://europa.eu.int/eracareers

Preglednost

Kandidati morajo biti še pred izbiro seznanjeni s postopkom zaposlovanja in izbirnimi merili, številom delovnih mest, ki so na voljo, in možnostmi poklicnega razvoja. Tudi po končanem postopku izbire morajo biti seznanjeni s prednostmi in slabostmi svojih vlog.

Merila ocenjevanja

V postopku izbire je treba upoštevati vse izkušnje [1] kandidatov. Osredotočili se je treba na njihov celoten potencial za delo raziskovalca, ob tem pa upoštevati tudi njihovo ustvarjalnost in stopnjo samostojnosti.

To pomeni, da je treba primernost kandidata presojati kvalitativno in kvantitativno, in se ob tem osredotočiti na izstopajoče rezultate na raznoliki poklicni poti in ne le na število objavljenih publikacij. Zato mora biti pomen bibliografskih kazalcev ustrezno uravnotežen znotraj širšega niza ocenjevalnih meril, kot so poučevanje, nadzor, skupinsko delo, prenos znanja, upravljanje z viri in inovacijami ter dejavnosti ozaveščanja javnosti. Pri kandidatih z izkušnjami v industriji je treba pozornost posvetiti patentom, razvoju ali izumom.

Kronološka odstopanja v življenjepisu

Prekinitve kariere ali kronološka odstopanja v življenjepisu ne smejo biti vzrok za kaznovanje kandidatov, temveč je treba nanje gledati kot na razvojno stopnjo v karieri in posledično kot na potencialno dragocen prispevek k poklicnemu razvoju raziskovalca v smeri večdimenzionalne poklicne poti. Kandidatom je torej treba omogočiti, da oddajo življenjepis, ki temelji na dokazih, ki odražajo vzorčni seznam dosežkov in kvalifikacij, primernih delovnemu mestu, za katero je bila vloga oddana.

Priznavanje izkušenj z mobilnostjo

Izkušnje z mobilnostjo, npr. bivanje v drugi državi/regiji ali v drugem raziskovalnem centru (javnem ali zasebnem), ali prehod iz ene stroke ali sektorja v drugo/drugega, bodisi kot del prvotnega raziskovalnega usposabljanja bodisi na kasnejši stopnji v karieri raziskovalca, ali virtualno mobilnostno izkušnjo je treba upoštevati kot dragocen prispevek k poklicnemu razvoju raziskovalca.

Priznavanje kvalifikacij

Delodajalci in/ali financerji morajo poskrbeti za ustrezno oceno in presojo akademskih in poklicnih kvalifikacij, vključno z neformalnimi kvalifikacijami, vseh raziskovalcev, zlasti v smislu mednarodne in poklicne mobilnosti. Seznaniti se morajo s pravili, postopki in standardi tovrstnih kvalifikacij, jih v celoti razumeti ter posledično preučiti nacionalno zakonodajo, konvencije in posebne predpise glede priznanja teh kvalifikacij prek vseh razpoložljivih kanalov [2].

Delovna doba

Stopnje zahtevanih kvalifikacij morajo biti usklajene s potrebami položaja, ne pa delovati kot ovira za vstop. Pri prepoznavanju in oceni kvalifikacij se je treba osredotočiti na dosežke osebe, ne pa na njene okoliščine ali ugled ustanove, v kateri je pridobila kvalifikacije. Ker so lahko poklicne kvalifikacije pridobljene na začetku dolge kariere, je treba upoštevati tudi vzorec dolgega poklicnega razvoja.

Podoktorska imenovanja

Ustanove, ki imenujejo podoktorske raziskovalce, morajo postaviti jasna pravila in natančne smernice za zaposlovanje in imenovanje takšnih raziskovalcev, vključno z najdaljšim trajanjem in cilji takšnih imenovanj. Takšne smernice morajo upoštevati čas, ki ga je kandidat preživel na prejšnjih podoktorskih zaposlitvah v drugih ustanovah, ob upoštevanju dejstva, da mora biti podoktorski status prehodnega značaja, poglavitni namen pa mora biti omogočanje dodatnih možnosti poklicnega razvoja za raziskovalno kariero v smislu dolgoročnih kariernih pričakovanj.

[1] Glejte tudi Evropsko listino za raziskovalce: Ocenjevalni sistemi v oddelku 1 tega dokumenta.
[2] Glejte http://www.enic-naric.net/ za več informacij o omrežjih NARIC (National Academic Recognition Information Centres) in ENIC (European Network of Information Centres).

ODDELEK 3

Opredelitve

Raziskovalci

Za namene tega priporočila se uporablja mednarodno priznana Frascatijeva opredelitev raziskave [1]. Raziskovalci so posledično opisani kot

„*Strokovnjaki, ki se ukvarjajo s pojmovanjem ali ustvarjanjem novega znanja, izdelkov, postopkov, metod in sistemov ter z upravljanjem zadevnih projektov*."

Natančneje se to priporočilo nanaša na vse osebe, ki so poklicno zaposlene pri raziskavah in razvoju v kateri koli fazi svoje kariere [2], ne glede na njihovo klasifikacijo. To vključuje tudi dejavnosti, povezane s „temeljnimi raziskavami", „strateškimi raziskavami", „uporabnimi raziskavami", poskusnim razvojem in „prenosom znanja", vključno z inovacijami in posvetovalnimi, nadzornimi in učnimi zmogljivostmi, upravljanjem z znanjem in pravicami do intelektualne lastnine, izkoriščanjem rezultatov raziskav ali znanstvenim novinarstvom.

Treba je razlikovati med raziskovalci v zgodnji fazi raziskovalne kariere in izkušenimi raziskovalci:

— Izraz raziskovalec v zgodnji fazi raziskovalne kariere [3] se nanaša na raziskovalce v prvih štirih letih (polni delovni čas) njihove raziskovalne dejavnosti, vključno z obdobjem raziskovalnega usposabljanja.

— Izkušeni raziskovalci [4] so opredeljeni kot raziskovalci z najmanj štirimi leti (polni delovni čas) raziskovalnih izkušenj od pridobitve univerzitetne diplome, ki jim omogoča pripravo doktorata, v državi, v kateri je diploma pridobljena, oz. raziskovalci, ki so že pridobili doktorat, ne glede na to, koliko časa je pridobitev trajala.

Delodajalci

V smislu tega priporočila se izraz „delodajalci" nanaša na vse javne ali zasebne institucije, ki zaposlujejo raziskovalce na podlagi pogodb ali gostijo raziskovalce na podlagi drugih vrst pogodb ali sporazumov, vključno s tistimi, ki ne predvidevajo neposrednega finančnega razmerja. Slednje se zlasti nanaša na visokošolske ustanove, oddelke na fakultetah, laboratorije, sklade ali zasebna telesa, kjer raziskovalci bodisi opravijo usposabljanje ali izvajajo raziskovalne dejavnosti na podlagi financiranja, ki ga omogoči tretja stran.

Financerji

Izraz „financerji" se nanaša na vse organe [5], ki financirajo (vključno s plačami, nagradami, subvencijami in štipendijami) javne in zasebne raziskovalne ustanove, vključno z visokošolskimi ustanovami. V tej vlogi lahko kot ključni pogoj za financiranje določijo, da morajo ustanove, ki jih podpirajo, sprejeti in izvajati učinkovite strategije, prakse in mehanizme, v skladu s splošnimi načeli in zahtevami, predstavljenimi v tem priporočilu.

Imenovanje ali zaposlitev

To se nanaša na katero koli vrsto pogodbe ali plače ali na štipendijo, subvencijo ali nagrade, ki jih financira tretja stran, vključno s financiranjem znotraj okvirnega programa/-ov [6].

---

[1] V: Predlagana standardna praksa za ankete o raziskavah in poskusnem razvoju, Frascati Manual, OECD, 2002.
[2] COM(2003) 436, 18.7.2003: Raziskovalci v Evropskem raziskovalnem prostoru: En poklic, več karier.
[3] Glejte: Delovni program „Strukturiranje evropskega raziskovalnega območja: Človeški viri in mobilnost, ukrepi Marie Curie", izdaja september 2004, str. 41.
[4] Prav tam, str. 42.
[5] Skupnost si bo prizadevala za izvajanje obveznosti, določenih v tem priporočilu, do prejemnika sredstev v okviru Okvirnega/-ih programa/-ov za raziskave, tehnološki razvoj in demonstracijske dejavnosti.
[6] Okvirni program/-i za raziskave, tehnološki razvoj in demonstracijske dejavnosti.