



EUROPEAN
COMMISSION

Community research



Carta Europeană a Cercetătorilor

Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor

www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter

EUR 2.1620



EUROPEAN
RESEARCH AREA

HUMAN RESOURCES AND MOBILITY

RECOMANDAREA COMISIEI

privind Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de Conduită pentru recrutarea cercetătorilor

COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE,

Având în vedere Tratatul de înființare a Comunității Europene și, în special, Articolul 165 al acestuia, în care:

(1) Comisia a considerat necesar, în ianuarie 2000¹, să înființeze Spațiul European pentru Cercetare ca liant al activității viitoare a Comunității în acest domeniu și cu intenția de a consolida și a crea o structură pentru politica europeană de cercetare.

(2) Consiliul european de la Lisabona care a stabilit ca obiectiv al Comunității acela ca aceasta să devină economia cunoașterii, cea mai competitivă și mai dinamică din lume, până în anul 2010.

(3) În rezoluția sa din 10 noiembrie 2003², Consiliul a evidențiat anumite probleme legate de profesia și cariera cercetătorilor din Spațiul European de Cercetare și, în special, a salutat intenția Comisiei de a lucra pentru elaborarea unei Carte Europene a Cercetătorilor și a unui Cod de conduită pentru recrutarea cercetătorilor.

(4) În viitorul apropiat, o amenințare serioasă pentru puterea inovatoare a UE, pentru capacitățile de cunoaștere și pentru creșterea productivității o reprezintă reducerea posibilă, care a fost deja identificată, a numărului de cercetători³, în special din anumite discipline cheie. Acest proces poate prejudicia îndeplinirea obiectivelor stabilite la Lisabona și Barcelona. În consecință, este imperativ ca Europa să îmbunătățească condițiile de atractivitate a domeniului pentru cercetători și să consolideze implicarea cercetătoarelor în această activitate. Aceasta se poate realiza prin acordarea de ajutor pentru crearea condițiilor necesare pentru cariere mai susținute și mai atrăgătoare în domeniul Cercetării și Dezvoltării⁴.

(5) Piatra de hotar pentru progresul cunoașterii științifice, a dezvoltării tehnologice o reprezintă resurse umane suficiente și bine pregătite pentru domeniul Cercetării și Dezvoltării. Astfel se poate

¹ COM(2000) 6 final din 18.1.2000.

² Monitorul Oficial C 282, p. 1-2, din 25.11.2003. Rezoluția Consiliului din 10 noiembrie 2003 (2003/C 282/01 privind profesia și cariera cercetătorilor din Spațiul European pentru Cercetare).

³ COM (2003) 226 final și SEC(2003) 489 din 30.4.2003.

⁴ SEC (2005) 260.

obține o calitate a vieții și se poate asigura bunăstarea cetățenilor europeni, în același timp, contribuindu-se la competitivitatea Europei.

(6) Trebuie introduse și aplicate instrumente noi de dezvoltare a carierei cercetătorilor, astfel contribuind la îmbunătățirea previziunilor de evoluție a carierei pentru cercetătorii din Europa.

(7) De asemenea, previziuni justificate și mai vizibile privind evoluția carierei contribuie la construirea unei atitudini pozitive a publicului față de profesia de cercetător și, prin aceasta, încurajează, mai mulți tineri să îmbrățișeze o carieră în domeniul cercetării.

(8) Un ultim scop politic al acestei Recomandări este acela să contribuie la evoluția unei piețe europene a muncii atractive, deschise și sustenabile pentru cercetători, în care condițiile cadru să permită recrutarea și menținerea unor cercetători de calitate înaltă într-un mediu care să conducă la obținerea efectivă de performanțe și la productivitate.

(9) Statele Membre ar trebui să acționeze astfel încât să ofere cercetătorilor o evoluție sustenabilă a sistemelor carierei în toate etapele, indiferent de situația lor contractuală și de traseul de Cercetare – Dezvoltare ales. Ele vor trebui să facă toate demersurile pentru a se asigura că cercetătorii sunt tratați ca profesioniști și ca parte integrantă a instituțiilor în care își desfășoară activitatea.

(10) Cu toate că Statele Membre au făcut eforturi considerabile să depășească obstacolele administrative și legale în calea mobilității geografice și inter-sectoriale, multe din aceste obstacole există încă.

(11) Trebuie încurajate toate tipurile de mobilitate ca parte a unei ample politici de resurse umane pentru domeniul Cercetării – Dezvoltării la nivel național, regional și instituțional.

(12) Valoarea tuturor necesităților de mobilitate este necesar să fie deplin recunoscută pentru evaluarea carierei și în cadrul sistemelor de evoluție în carieră a cercetătorilor, astfel garantându-se că o astfel de experiență este valoroasă pentru evoluția lor profesională.

(13) Dezvoltarea unei cariere solide și politice de mobilitate pentru cercetătorii către⁵ și din Uniunea Europeană trebuie analizată avându-se în vedere situația din țările în curs de dezvoltare și din regiunile din cadrul și din afara Uniunii Europene, astfel încât construirea capacităților de cercetare din cadrul Uniunii Europene să nu se realizeze pe cheltuiala statelor sau regiunilor mai slab dezvoltate.

(14) În calitate lor de persoane care recrutează cercetătorii, sponsorii sau angajatorii acestora trebuie să aibă responsabilitatea de a le oferi cercetătorilor proceduri de selectare și recrutare, deschise, transparente și comparabile la nivel internațional.

(15) Societatea trebuie să aprecieze mai mult responsabilitățile și profesionalismul pe care îl demonstrează cercetătorii în desfășurarea activității în diverse etape ale carierei lor și rolul lor cu

⁵ COM(2004) 178 final din 16.3.2004.

multiple fațete de lucrători în domeniul cunoașterii, lideri, coordonatori de proiect, manageri, supraveghetori, mentori, consultanți de carieră sau de comunicatori științifici.

(16) Această recomandare are ca premiză faptul că angajatorii sau sponsorii cercetătorilor au obligația principală de a se asigura că îndeplinesc condițiile legislative la nivel național, regional sau sectorial.

(17) Prin această recomandare se oferă Statelor Membre, angajatorilor, sponsorilor și cercetătorilor un instrument valoros prin care să se realizeze, pe bază de voluntariat, și alte inițiative pentru îmbunătățirea și consolidarea previziunilor de carieră în Uniunea Europeană și pentru crearea unei piețe a muncii deschise pentru cercetători.

(18) Principiile general și condițiile evidențiate în această Recomandare sunt rezultatul unui proces de consultare publică la care au fost asociați integral membrii Grupului Executiv pentru Resurse Umane și Mobilitate,

PRIN PREZENTA SE RECOMANDĂ:

1. Statele Membre să acționeze în așa fel încât să facă pașii necesari pentru a se asigura că angajatorii sau sponsorii cercetătorilor dezvoltă și mențin un mediu care să încurajeze cercetarea și cultura activității, în care atât indivizii, cât și grupurile de cercetare să fie apreciate, încurajate și susținute și cărora să le fie oferite susținerea materială și morală care să îi facă să își îndeplinească obiectivele și îndatoririle. În acest context, trebuie acordată, în special, prioritate organizării condițiilor de lucru și de formare profesională în etapa inițială a carierei cercetătorilor, deoarece aceasta contribuie la opțiunile viitoare și la atractivitatea unei cariere în domeniul Cercetării și Dezvoltării.

2. Statele Membre să facă, acolo unde este necesar, demersurile cruciale pentru a se asigura că angajatorii și sponsorii cercetătorilor își ameliorează metodele de recrutare și sistemele de evaluare/ apreciere a carierei astfel încât să creeze un sistem de recrutare și de evoluție profesională, mai transparent, deschis, egal și acceptat la nivel internațional ca o precondiție pentru existența unei reale piețe europene a muncii pentru cercetători.

3. Atunci când își formulează și adoptă strategiile și sistemele de dezvoltare sustenabilă a carierei pentru cercetători, Statele membre să ia obligatoriu în considerare și să se ghideze după principiile generale și condițiile, la care fac referire Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor, așa cum este evidențiat în anexă.

4. Statele Membre să facă demersurile necesare pentru transpunerea acestor principii generale și condiții din domeniul lor de responsabilitate în legislația lor națională sau în standardele lor sectoriale și/ sau instituționale, precum și în ghidurile (carte și/ sau coduri pentru cercetători). Prin aceasta, ele trebuie să ia în considerare marea diversitate a legilor, reglementărilor și practicilor, care, în diverse state și în diverse

sectoare, stabilesc traseu, organizarea și condițiile de lucru pentru o carieră în domeniul Cercetării – Dezvoltării.

5. Statele Membre să trateze aceste principii generale și condiții drept parte integrantă pentru mecanismele de asigurare a calității instituțiilor, considerându-le drept mijloace de stabilire a criteriilor de finanțare pentru schemele naționale/ regionale de finanțare, precum și să le adopte pentru procesele de audit, monitorizare și evaluare ale organizațiilor publice.

6. Statele Membre să continue eforturile de depășire a obstacolelor administrative și legislative, existente încă, inclusiv a celor care se referă la mobilitatea intersectorială și la mobilitatea dintre și în cadrul diferitelor funcțiuni, luând în considerare Uniunea Europeană lărgită.

7. Statele Membre să facă demersurile necesare pentru a se asigura că cercetătorii se bucură de o asistență socială corespunzătoare statutului lor juridic. În acest context, o atenție specială trebuie acordată drepturilor de pensie, fie cea statutară sau cea suplimentară, pentru cercetătorii care se deplasează între sectorul public și cel privat din același stat, precum și pentru cei care se deplasează în cadrul Uniunii Europene.

Astfel de situații trebuie să garanteze că cercetătorii care, în cursul vieții, și-au schimbat serviciul sau și-au întrerupt cariera nu suferă, nemeritat, pierderea drepturilor de asistență socială.

8. Statele Membre implementează structurile necesare de monitorizare care să verifice, periodic, aplicarea acestei Recomandări, precum și modul în care angajatorii, sponsorii și cercetătorii au aplicat Carta Europeană a Cercetătorilor și Codul de Conduită pentru Recrutarea Cercetătorilor.

9. Criteriile pentru monitorizare vor fi stabilite și convenite cu Statele Membre în cadrul activității asumate de Grupul executiv pentru Resurse Umane și Mobilitate.

10. În calitate de reprezentanți în organizațiile internaționale înființate la nivel interguvernamental, Statele Membre iau integral în considerare această Recomandare atunci când propun strategii și iau decizii care se referă la activitățile respectivelor organizații.

11. Această Recomandare este adresată Statelor Membre, dar are ca obiectiv să fie și un instrument de încurajare a dialogului social, precum și a dialogului între cercetători, donori și societate, în ansamblul său.

12. Pe cât posibil, până la 15 decembrie 2005 iar apoi anual, Statele Membre sunt invitate să informeze Comisia cu privire la orice măsuri pe care le-au adoptat ca urmare a acestei recomandări și cu privire la primele rezultate ale aplicării acesteia, dar și să ofere exemple de bune practici.

13. Această Recomandare va fi revizuită periodic de către Comisie în contextul Metodei deschise de coordonare.

Elaborat la Bruxelles,
Pentru Comisie
Janez POTOČNIK
Membru al Comisiei

SECȚIUNEA 1: CARTA EUROPEANĂ A CERCETĂTORILOR

Carta Europeană a Cercetătorilor este un set de principii și de condiții generale care specifică rolurile, responsabilitățile și drepturile atât ale cercetătorilor, cât și ale angajatorilor și/ sau sponsorilor cercetătorilor⁶. Scopul acestei Carte este acela de a se asigura că natura relației dintre cercetători și angajatori sau sponsori conduce la o activitate de succes în generarea, transferul și distribuirea de cunoștințe și de dezvoltare tehnologică și la dezvoltarea carierei cercetătorilor. De asemenea, Carta recunoaște valoarea tuturor formelor de mobilitate ca instrumente pentru susținerea evoluției profesionale a cercetătorilor.

În acest sens, Carta constituie un cadru pentru cercetători, angajatori și sponsori, care îi invită să acționeze responsabil și ca profesioniști la locul lor de muncă și să se recunoască reciproc în această calitate.

Carta se adresează tuturor cercetătorilor din Uniunea European în toate fazele de carieră și acoperă toate domeniile de cercetare din sectorul public și privat, indiferent de natura angajării⁷, de statutul legal al angajatorului sau de tipul de organizație sau instituție în care aceștia își desfășoară activitatea. Documentul consideră rolurile multiple pe care le au cercetătorii, care sunt desemnați nu numai să realizeze cercetarea, ci au și atribuții ca supraveghetori, mentori, manageri sau atribuții administrative.

La fundamentul acestei Carte se află principiul că atât cercetătorii, cât și angajatorii și/ sau sponsorii au obligația de a se asigura că îndeplinesc condițiile legislației naționale sau regionale, proprii. Acolo unde cercetătorii se bucură de un statut și de drepturi care, într-un anumit sens, sunt mai favorabile decât cele prevăzute de această Cartă, termenii acesteia nu vor fi invocați pentru a se diminua statutul sau drepturile dobândite deja.

Atât cercetătorii, cât și angajatorii și sponsorii care aderă la Cartă vor respecta, de asemenea, drepturile fundamentale și principiile recunoscute de către Carta Drepturilor Fundamentale ale Uniunii Europene⁸

Principiile și Condițiile Generale, aplicabile Cercetătorilor:

Libertatea de cercetare

Cercetătorii trebuie să își concentreze activitatea pentru binele omenirii și pentru extinderea frontierelor cunoașterii științifice, dar, în același timp, se bucură de libertatea de gândire și de exprimare și de

⁶ A se citi definiția de la SECȚIUNEA 3.

⁷ A se citi definiția de la SECȚIUNEA 3.

⁸ Monitorul Oficial C 364, 18.12.2000 p. 0001-0022

libertatea de a identifica metode prin care să se rezolve probleme, în conformitate cu principiile și practicile de etică, recunoscute.

Cu toate acestea, cercetătorii trebuie să recunoască limitele acestei libertăți care rezultă din circumstanțe speciale de cercetare (inclusiv supraveghere/ ghidare/ management) sau din constrângeri operaționale, de exemplu: motive bugetare sau de infrastructură, sau, în special în sectorul industrial, din motive de protecție a proprietății intelectuale. Astfel de limitări nu trebuie, totuși, să contravină principiilor și practicilor etice, recunoscute, la care trebuie să adere cercetătorii.

Principii etice

Cercetătorii trebuie să adere la practicile etice recunoscute și principiile fundamentale ale eticii, corespunzătoare disciplinei lor (disciplinelor lor), precum și la standardele de etică, existente în diferitele Coduri de Etică naționale, sectoriale sau instituționale.

Responsabilitatea profesională

Cercetătorii trebuie să facă toate eforturile necesare pentru a se asigura că activitatea lor este relevantă pentru societate și că nu dublează cercetările realizate anterior, în altă parte.

Ei trebuie să evite plagiatul de orice tip, să respecte principiul proprietății intelectuale și proprietatea comună a datelor în cazul cercetărilor realizate în colaborare cu un supraveghetor(i) și/ sau cu alți cercetători. Necesitatea de validare a unor descoperiri noi prin prezentarea faptului că experimentele se pot reproduce nu trebuie interpretată ca plagiat, cu condiția ca datele să fie confirmate și citate explicit.

Dacă un aspect al activității este delegat, cercetătorii trebuie să se asigure că persoana căreia îi este atribuit are competența să îl realizeze.

Atitudinea profesională

Cercetătorii trebuie să fie familiarizați cu obiectivele strategice care guvernează domeniul lor de cercetare și cu mecanismele de finanțare. Ei trebuie să obțină toate aprobările necesare înainte să-și înceapă activitatea sau să acceseze resursele oferite.

Ei trebuie să-și informeze angajatorii, sponsorii sau supraveghetorii atunci când proiectul lor de cercetare este în întârziere, este redefinit sau este încheiat sau să notifice în cazul în care acesta este terminat mai devreme decât termenul prevăzut sau dacă se suspendă din diverse motive.

Obligații contractuale și legale

Cercetătorii de la toate nivelele trebuie să fie familiarizați cu reglementările la nivel național, sectorial sau instituțional care guvernează condițiile de formare profesională sau de activitate. Aceasta include reglementările privind drepturile de proprietate intelectuală și solicitările și condițiile cerute de sponsori, indiferent de natura contractului lor. Cercetătorii trebuie să respecte astfel de reglementări, prin

oferirea rezultatelor solicitate (ex: teze, publicații, patente, rapoarte, dezvoltarea de noi produse etc.) așa cum sunt acestea stabilite în termenii și condițiile contractului sau documentului echivalent.

Responsabilitate

Cercetătorii trebuie să fie conștienți că sunt răspunzători în fața angajatorilor lor, sponsorilor lor sau a altor instituții publice sau private, precum și, din motive de etică, în fața societății ca tot. În particular, cercetătorii finanțați din fonduri publice sunt, de asemenea, răspunzători pentru utilizarea eficientă a banilor contribuabililor. Prin urmare, ei trebuie să respecte principiile unui management financiar corect, transparent și eficient și să coopereze cu organismele de audit autorizate să le verifice activitatea, indiferent dacă acestea au fost desemnate de către angajatori / sponsori sau de către comitetele de etică. Metodele de colectare și analiză, rezultatele și, acolo unde este posibil detalii privind datele activității trebuie să fie deschise verificării externe și interne, ori de câte ori este necesar și la solicitarea autorităților competente.

Buna practică în cercetare

Permanent, cercetătorii trebuie să adopte practici de lucru sigure, în conformitate cu legislația națională, inclusiv să ia măsurile necesare pentru protejarea sănătății și pentru siguranță, precum și pentru recuperarea după dezastre ale tehnologiei informaționale, de exemplu prin pregătirea unor strategii corespunzătoare de recuperare. De asemenea, ei trebuie să fie familiarizați cu legislația națională referitoare la protecția datelor și la cerințele privind protecția confidențialității și să întreprindă demersurile necesare de aplicare permanentă a acestora.

Distribuția, exploatarea rezultatelor

În conformitate cu obligațiile lor contractuale, toți cercetătorii trebuie să se asigure că rezultatele cercetării lor sunt distribuite și exploatate, de exemplu: comunicate, transferate într-o altă cercetare sau, dacă este posibil, comercializate. În special, cercetătorii principali se așteaptă să preia conducerea în a se asigura de faptul că cercetarea este de succes și că rezultatele sunt fie exploatate comercial, fie făcute accesibile publicului (sau ambele) ori de câte ori apare o astfel de oportunitate.

Angajamentul public

Cercetătorii trebuie să se asigure că activitățile lor de cercetare sunt cunoscute în ansamblul societății într-un astfel de mod încât ele să fie înțelese de profani (nespecialiști), prin aceasta ameliorându-se înțelegerea științei de către public. Un angajament direct cu publicul îi va ajuta pe cercetători să înțeleagă mai bine interesul public pentru prioritățile științifice și tehnologice, dar și anxietatea publicului față de anumite domenii.

Relația cu supraveghetorii

În etapa de formare, cercetătorii trebuie să stabilească o relație structurată și periodică cu supraveghetorul (supraveghetorii) lor și cu reprezentantul (reprezentanții) facultății/ departamentului, astfel încât să beneficieze din plin de această relație.

Aceasta include păstrarea evidențelor tuturor etapelor de lucru și ale tuturor descoperirilor de cercetare, obținerea de feed-back prin intermediul rapoartelor și seminarelor, aplicarea acestuia și desfășurarea unei activități în conformitate cu termenele și calendarele convenite, care să se concretizeze în rezultate.

Îndatoriri de supraveghere și manageriale

Cercetătorii principali trebuie să acorde o atenție specială rolului lor multiplu de: supraveghetori, mentori, consilieri de carieră, lideri, coordonatori de proiect, manageri sau comunicatori științifici.

Ei trebuie să îndeplinească aceste îndatoriri la standardele profesionale cele mai înalte. Referitor la rolul de supraveghetori sau de mentori ai cercetătorilor, cercetătorii principali trebuie să construiască o relație constructivă și pozitivă cu cercetătorii debutanți, astfel încât să creeze condițiile unui transfer eficient de cunoștințe și să realizeze o evoluție de succes a carierei acestora.

Dezvoltarea profesională continuă

Cercetătorii din toate stadiile carierei trebuie să caute să-și îmbunătățească permanent activitatea prin actualizarea și extinderea aptitudinilor și competențelor lor. Aceasta se poate realiza foarte divers, dar nu se poate restrânge doar la formarea profesională formală, ateliere, conferințe și e-educație.

Principii și Condiții Generale aplicabile angajatorilor și sponsorilor:

Recunoașterea profesiei

Toți cercetătorii angajați într-o carieră de cercetare trebuie să fie recunoscuți drept profesioniști și să fie tratați ca atare. Aceasta trebuie să înceapă încă de la începutul carierei, în special la nivel post-universitar și trebuie să includă toate nivelele, indiferent de clasificarea lor la nivel național (de exemplu; angajat, absolvent, candidat la doctorat, post-doctorat, funcționari publici).

Nediscriminare

Angajatorii și/ sau sponsorii cercetătorilor nu vor face nici un fel de discriminări pe bază de sex, vârstă, etnie, origine națională sau socială, religie sau convingeri ideologice, orientare sexuală, limbă, handicap, opinii politice, condiții economice sau sociale.

Mediul de cercetare

Angajatorii și/ sau sponsorii cercetătorilor trebuie să se asigure că este creat cel mai stimulat mediu de cercetare sau de formare în domeniu, care oferă echipamentele, facilitățile și oportunitățile corespunzătoare, inclusiv pentru colaborarea la distanță cu alte rețele de cercetare și că sunt respectate reglementările naționale sau sectoriale privind protecția sănătății și a siguranței în cercetare. Sponsorii trebuie să se asigure că sunt alocate resursele corespunzătoare pentru programul de lucru convenit.

Condiții de lucru

Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să se asigure că cercetătorilor, inclusiv cercetătorilor cu dizabilități, condițiile de lucru oferite prezintă, acolo unde este posibil, flexibilitatea considerată necesară pentru realizarea unei cercetări de succes, în conformitate cu legislația națională existentă și cu prevederile contractelor colective de muncă la nivel național sau sectorial. Ei trebuie să aibă ca obiectiv să ofere condiții de lucru care să permită atât cercetătoarelor, cât și cercetătorilor să combine activitatea profesională cu viața de familie, copiii cu cariera⁹. Între altele, trebuie acordată o atenție specială programului flexibil de lucru, activității part-time, activității la domiciliu și concediului de sărbători, precum și prevederilor financiare și administrative necesare, care reglementează acest tip de aranjamente.

Stabilitatea și permanența angajării

Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să se asigure că performanța activității derulate de cercetători nu este subminată de instabilitatea contractelor de muncă și, în consecință, trebuie să se angajeze cât de mult posibil în îmbunătățirea stabilității condițiilor de angajare pentru cercetători, astfel implementând și respectând principiile și termenii *Directivei UE privind Activitatea pe durată determinată*¹⁰.

Finanțare și salarii

Angajatorii și/ sau sponsorii cercetătorilor trebuie să se asigure că aceștia se bucură de condiții corecte și atractive de finanțare și/ sau de salarii cu prevederi echitabile de asigurări sociale (inclusiv pentru caz de boală, pentru maternitate, dreptul la pensie și asigurarea de șomaj), în conformitate cu prevederile legislației naționale din domeniu și cu cele din contractele colective de muncă la nivel național sau de ramură. Aceste condiții se referă la cercetătorii din toate categoriile, inclusiv la debutanți și ele trebuie să fie proporționale cu statutul lor juridic, performanța și nivelul de calificare și/ sau responsabilități.

Egalitatea de șanse¹¹

Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să aibă în vedere egalitatea de șanse pentru toate categoriile de personal, inclusiv la nivel de supraveghere și la cel managerial. Aceasta se poate dobândi pe baza unei politici de șanse egale atât la recrutare, cât și în toate etapele carierei fără, însă, ca aceasta să prevaleze

⁹ A se citi SEC (2005) 260, Femeile și Știința: Excelență și Inovație – Egalitatea de șanse în știință.

¹⁰ Care are ca scop să prevină ca angajații pe durată determinată să fie tratați mai puțin favorabili decât cei aflați în posturi similare dar cu contract de muncă pe perioadă nedeterminată, să prevină abuzul care apare din utilizarea succesivă a contractelor pe perioadă determinată, să îmbunătățească accesul acestei categorii de angajați la cursuri de formare profesională și să se asigure că angajații pe durată determinată sunt informați cu privire la posturile permanente vacante. Directiva Consiliului 1999/70/EC referitoare la “Acordul Cadru privind activitatea pe perioadă determinată” încheiat de CES, UNICE și CEEP, adoptat în data de 28 iunie 1999.

¹¹ A se citi SEC (2005) 260, Femeile și Știința: Excelență și Inovație – Egalitatea de șanse în știință.

criteriile de calitate și competență. Pentru a se asigura un tratament egal, comitetele de selecție și evaluarea trebuie să fie formate corespunzător, pe sexe.

Evoluția carierei

Angajatorii și/ sau sponsorii cercetătorilor trebuie să elaboreze, preferabil în cadrul managementului propriu al resurselor umane, o strategie de evoluție a carierei pentru toate categoriile de cercetători, indiferent de situația lor contractuală, inclusiv pentru cercetătorii cu contracte pe durată determinată. Strategia trebuie să includă disponibilitatea mentorilor implicați în oferirea de sprijin și de consultanță pentru evoluția personală și profesională a cercetătorilor, astfel motivându-i pe aceștia și contribuind la reducerea nesiguranței privind viitorul lor profesional. Toți cercetătorii trebuie să fie familiarizați cu astfel de prevederi și de aranjamente.

Valoarea mobilității

Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să recunoască valoarea mobilității geografice, inter-sectoriale, inter și trans-disciplinare și virtuale¹², precum și pe cea a mobilității între sectorul public și cel privat drept căi importante de creștere a cunoștințelor științifice și profesionale pentru fiecare etapă a carierei cercetătorului. În concluzie, ei trebuie să creeze acest fel de opțiuni în strategia de evoluție a carierei și să recunoască integral și să valorifice orice tip de mobilitate în cadrul sistemului propriu de evoluție/ evaluare a carierei.

De asemenea, aceasta solicită implementare instrumentelor administrative necesare care să permită utilizarea granturilor și a prevederilor de securitate socială, în conformitate cu legislația națională.

Accesul la formarea profesională în cercetare și la dezvoltarea continuă

Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să se asigure că tuturor categoriilor de cercetători, indiferent de situația lor contractuală, li se oferă oportunități de evoluție profesională și ameliorare a posibilității lor de angajare prin accesul la măsuri de dezvoltare continuă a aptitudinilor și competențelor lor.

Astfel de măsuri trebuie evaluate periodic pe criterii de accesibilitate, utilizare și eficiență în ameliorarea competențelor, aptitudinilor și a gradului de ocupare a forței de muncă.

Accesul la consultanța pentru carieră

Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să se asigure că, indiferent de situația lor contractuală, tuturor categoriilor de cercetători le este oferită consultanță pentru carieră și asistență pentru ocuparea unui loc de muncă, fie în cadrul instituțiilor implicate, fie prin colaborare cu alte structuri.

Drepturile de proprietate intelectuală

Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să se asigure că toate categoriile de cercetători se bucură de beneficiile rezultate din exploatarea (dacă există) rezultatelor activității lor de Cercetare-Dezvoltate prin

¹² De exemplu colaborarea la distanță prin rețelele electronice.

instrumentul protecției legale și, în special, prin protecția corespunzătoare a Drepturilor de proprietate intelectuală, inclusiv a copyright.

Politicile și practicile trebuie să specifice ce drepturi revin cercetătorilor și/sau, acolo unde este cazul, ce drepturi revin angajatorilor sau terților, inclusiv organizațiilor comerciale sau industriale, iar, pe cât posibil, acestea să fie prevăzute în contractele specifice de colaborare sau în alte tipuri de contracte.

Drepturile de coautor

Dreptul de coautor trebuie considerat ca un aspect pozitiv de către instituții atunci când se realizează evaluarea personalului, ca dovadă a unei abordări constructive în realizarea activității de cercetare. În concluzie, angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să elaboreze strategii, practici și proceduri prin care tuturor categoriilor de cercetători să li se condițiile cadru necesare pentru a se bucura de dreptul de a fi recunoscuți, înregistrați și/ sau citați, în contextul contribuțiilor lor reale, drept coautori ai documentelor, invențiilor, etc sau dreptul de a-și publica rezultatele cercetării proprii, independent de supraveghetorul (supraveghetorii) lor.

Supraveghere

Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să se asigure că există o persoană identificată la care să poată apela cercetătorii debutanți pentru îndeplinirea îndatoririlor lor profesionale și trebuie să informeze cercetătorii cu privire la aceasta.

Astfel de aranjamente trebuie să definească clar faptul că supraveghetorii propuși au expertiza profesională necesară pentru acest tip de activitate, au timpul, cunoștințele, experiența și expertiza necesare pentru a o realiza și sunt apți să ofere cercetătorului debutant sprijinul corespunzător. De asemenea, ei trebuie să dispună de procedurile necesare de monitorizare a evoluțiilor, precum și d mecanismele de feedback, aferente.

Predarea

Predarea reprezintă o cale esențială pentru structurarea și diseminarea cunoștințelor și, în concluzie, trebuie considerată drept o opțiune de valoare în traseul carierei cercetătorilor. Cu toate acestea, responsabilitățile de predare nu trebuie să fie excesive și nu trebuie să îi împiedice pe cercetători să-și realizeze activitățile de cercetare, în special la începutul carierei.

Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să se asigure că îndatoririle de predare sunt remunerate corespunzător și să fie luate în considerare în sistemele de evaluare/ apreciere, precum și că timpul dedicat, de către personalul cu vechime, formării cercetătorilor debutanți este cuantificat ca parte a acestor atribuții. Se va oferi o pregătire corespunzătoare pentru activitățile de predare și educare ca parte a evoluției profesionale a cercetătorilor.

Sistemele de evaluare/ apreciere

Pentru toate categoriile de cercetători, inclusiv pentru cercetătorii principali, angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să introducă sisteme de evaluare/ apreciere pentru evaluarea periodică a performanței lor profesionale, care să se realizeze într-o manieră transparentă de către un comitet independent (iar, pentru cercetătorii principali, este preferabil ca evaluarea să se realizeze de către un comitet internațional).

Astfel de proceduri de evaluare și apreciere trebuie să ia în considerare activitatea globală de cercetare și rezultatele acesteia. De exemplu: publicații, invenții, managementul cercetării, predare/ lectori, supraveghere, mentor, colaborare națională sau internațională, atribuții administrative, activități de informare a publicului și mobilitate trebuie luate în considerare în contextul evoluției carierei.

Sesizări/reclamații

În conformitate cu reglementările naționale, angajatorii și/ sau sponsorii cercetătorilor trebuie să stabilească procedurile corespunzătoare de analiză a sesizărilor/ reclamațiilor cercetătorilor, inclusiv a celor referitoare la conflictele dintre supraveghetor(i) și debutanți, posibil în persoana unui reprezentant independent (de tipul avocatului poporului). Astfel de proceduri trebuie să ofere tuturor categoriilor de personal din cercetare asistență confidențială și informală pentru rezolvarea conflictelor legate de activitate, a disputelor și amenințărilor, având ca scop promovarea unui tratament corect și echitabil în cadrul instituției și ameliorarea calității mediului de lucru, în ansamblu.

Participarea în organismele de luare a deciziilor

Angajatorii și/ sau sponsorii cercetătorilor trebuie să recunoască drept legitim și de dorit ca cercetătorii să fie reprezentați în organismele relevante de informare, consultare și luare a deciziilor din cadrul instituțiilor în care își desfășoară activitatea, astfel încât să le fie protejate și promovate interesele individuale și colective ca profesioniști și să contribuie activ la activitatea instituțiilor lor¹³.

Recrutare

Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să se asigure că standardele de intrare și admitere pentru cercetători, în special la începutul carierei, sunt clar specificate și, de asemenea, trebuie să faciliteze accesul grupurilor dezavantajate sau al cercetătorilor care se întorc la o carieră de cercetare, inclusiv a profesorilor (de orice grad) care se întorc în cercetare.

Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să respecte principiile expuse în Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor atunci când numesc sau recrutează astfel de personal.

¹³ De asemenea, a se vedea pentru acest context Directiva UE 2002/14/EC

SECȚIUNEA 2: CODUL DE CONDUITĂ PENTRU RECRUTAREA CERCETĂTORILOR

Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor constă într-un set de principii și condiții generale care trebuie urmate de către angajatori și/ sau sponsori atunci când numesc sau recrutează cercetători. Aceste principii și condiții trebuie să asigure respectarea valorilor de tipul transparenței procesului de recrutare și a tratamentului egal pentru toți solicitanții, în special avându-se în vedere dezvoltarea unei piețe europene atractive, deschise și sustenabile. Aceste principii și condiții sunt complementare celor expuse în Carta europeană a cercetătorilor. Instituțiile și angajatorii care aderă la Codul de Conduită își vor demonstra evident angajamentul de a acționa responsabil și respectabil și de a oferi condiții cadru oneste cercetătorilor, cu intenția clară de a contribui la progresul Spațiului european pentru cercetare.

Principii și Condiții generale ale Codului de Conduită

Recrutare

Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să stabilească proceduri de recrutare care să fie deschise¹⁴, transparente, de susținere și comparabile la nivel internațional, dar și structurate pe tipul de posturi anunțate.

Anunțurile trebuie să ofere o descriere amplă a cunoștințelor și competențelor solicitate și să nu fie atât de specializate încât să descurajeze solicitanții potriviți. Angajatorii trebuie să includă o descriere a condițiilor de lucru și a drepturilor care se oferă, inclusiv a posibilităților de evoluție a carierei. Mai mult, perioada de timp alocată între anunțarea postului vacant sau solicitarea de oferte și termenul limită de depunere a ofertelor trebuie să fie realist.

Selecția

Comitetele de selecție trebuie să combine expertiza diversă și competențele și trebuie să fie echilibrate pe sexe, precum și, acolo unde este cazul și este posibil, să includă membri din sectoare (public și privat) și discipline diverse, inclusiv reprezentanți din alte țări și cu experiență relevantă pentru evaluarea candidatului. Oricând este posibil, trebuie utilizată o diversitate de practici de selectare, cum ar fi evaluarea externă de expertiză și interviul.

Membrii comitetului de selecție trebuie să fie pregătiți în conformitate.

Transparența

Înainte de selectare, candidații trebuie să fie informați cu privire la procesul de recrutare și la criteriile de selecție, la numărul de posturi vacante și la posibilitățile de evoluție a carierei.

¹⁴ Trebuie utilizate toate instrumentele valabile, în special la resursele accesibile pe internet, la nivel global sau internațional, de tipul Portalul pan-european al mobilității cercetătorului: <http://europa.eu.int/eracareers>.

De asemenea, după terminarea procesului de selecție, ei trebuie să fie informați cu privire la aspectele pozitive și la deficiențele cererilor lor de angajare.

Evaluarea meritului

Procesul de selecție trebuie să ia în considerare toată experiența¹⁵ acumulată de candidați. De asemenea, trebuie luate în considerare creativitatea și nivelul de experiență al candidaților, în același timp accentul punându-se pe potențialul lor ca cercetători.

Aceasta înseamnă că meritul trebuie judecat atât calitativ, cât și cantitativ, concentrându-se pe rezultatele de excepție obținute în cadrul unei cariere diversificate și nu numai pe numărul de publicații. În concluzie, importanța indicilor bibliometrici trebuie echilibrată corespunzător cu o varietate mai mare de criterii de evaluare, cum ar fi predarea, supravegherea, lucrul în echipă, transferul de cunoștințe, managementul cercetării și inovării, precum și activitățile de informare a publicului.

Pentru candidații provenind din mediul industrial, se acordă o atenție specială oricărei contribuții la patente, dezvoltare sau invenții.

Variații în ordinea cronologică a CV-urilor

Întreruperile sau variațiile carierei în ordinea cronologică a CV-urilor nu trebuie sancționate. Trebuie considerate drept o evoluție profesională și, în consecință, drept o potențială contribuție valoroasă la evoluția profesională a cercetătorilor către un traseu multidimensional al carierei.

În consecință, candidaților trebuie să li se permită să depună CV-uri fundamentate pe documente, care să reflecte o varietate reprezentativă de realizări și calificări, conforme cu postul pentru care este depusă cererea de angajare.

Recunoașterea experienței dobândite prin mobilitate

Orice experiență dobândită prin mobilitate, de exemplu stagiul în altă țară/ regiune sau în altă structură de cercetare (publică sau privată) sau schimbarea de la o disciplină sau un sector la altul, fie ca parte din formarea inițială în cercetare, fie într-o altă etapă a carierei de cercetare, sau experiența dobândită prin mobilitatea virtuală trebuie considerate ca o contribuție valoroasă la evoluția profesională a cercetătorului.

Recunoașterea calificărilor

Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să ofere o apreciere și evaluare corespunzătoare a calificărilor academice și profesionale, inclusiv a calificărilor ne-formale, pentru toate categoriile de cercetători, în

¹⁵ De asemenea, a se citi și Carta europeană a cercetătorilor: Sistemele de evaluare/ apreciere de la SECȚIUNEA 1 din acest document.

special în contextul mobilității internaționale și profesionale. Ei trebuie să se informeze și să dobândească o înțelegere deplină a regulilor, procedurilor și standardelor care reglementează recunoașterea unor astfel de calificări și, în consecință, să studieze legislația națională în vigoare, convențiile și reglementările specifice privind recunoașterea acestor calificări pe toate canalele posibile¹⁶.

Vechimea în activitate

Nivelele de calificare solicitate trebuie să fie armonizate cu necesitățile postului și nu să fie ca niște bariere pentru intrarea în funcția respectivă. Recunoașterea și evaluarea calificărilor trebuie să se concentreze mai mult pe aprecierea rezultatelor persoanei și nu atât pe circumstanțele sau pe reputația pe care o are persoana respectivă la instituția de la care a obținut calificările. Deoarece calificările profesionale se pot obține într-o etapă timpurie a unei cariere lungi, modelul unei evoluții profesionale pe toată durata vieții trebuie, de asemenea, recunoscut.

Numiri post-doctorat

Reguli clare și ghiduri explicite pentru recrutarea și numirea de cercetători post-doctoranzi, inclusiv durata maximă și obiectivele unor astfel de numiri, trebuie stabilite de către instituțiile care numesc cercetători post-doctoranzi. Astfel de reguli trebuie să ia în considerare timpul petrecut în posturile anterioare perioadei post-doctorat la alte instituții și faptul că statutul de post-doctorat trebuie să fie tranzitoriu, având ca obiectiv principal oferirea de oportunități suplimentare de evoluție profesională pentru o carieră în cercetare, proiectată pe termen lung.

¹⁶ A se citi la <http://www.enic-naric.net/> pentru obținerea de informații mai ample referitoare la Rețeaua NARIC (Centrele de Informare privind Recunoașterea Academică Națională) și la Rețeaua ENIC (Rețeaua Europeană a Centrelor de Informare).

SECȚIUNEA 3: DEFINIȚII

Cercetători

Pentru obiectivul acestei Recomandări, va fi utilizată definiția Frascati pentru cercetare¹⁷, acceptată la nivel internațional. În consecință, cercetătorii sunt descriși drept:

“Profioniștii angajați în conceperea sau crearea de noi cunoștințe, produse, procese, metode și sisteme, precum și în managementul proiectelor respective.”

În sens mai specific, această Recomandare se referă la toate persoanele angajate profesionale în domeniul Cercetării-Proiectării, pentru toate categoriile¹⁸, indiferent de clasificarea lor. Aceasta include toate activitățile referitoare la „cercetare fundamentală”, „cercetare strategică”, „cercetare aplicată”, proiectare experimentală și „transfer de cunoștințe”, inclusiv inovație și capacități de consultanță, supraveghere și de predare, managementul științei și drepturile de proprietate intelectuală, exploatarea rezultatelor cercetării sau jurnalismul științific.

Se face o distincție între Cercetătorul debutant și Cercetătorul cu experiență:

- Termenul de Cercetător debutant¹⁹ se referă la cercetătorii din primii patru ani de activitate în domeniu (echivalentul cu normă întreagă), inclusiv la perioada de formare în domeniul cercetării.
- Cercetătorii cu experiență²⁰ sunt definiți cercetătorii care au minim 4 ani de experiență în domeniu (echivalentul cu normă întreagă) de la obținerea diplomei universitare care le-a acordat acces la studii de doctorat, în țara în care gradul/ diploma a fost obținută sau la cercetătorii care au deja doctoratul, indiferent de timpul petrecut pentru obținerea lui.

Angajatori

În contextul prezentei Recomandări, „angajatori” se referă la toate acele instituții din sectorul public sau privat care angajează cercetători, fie pe bază de contract, fie îi primesc pe baza altor tipuri de contracte sau aranjamente, inclusiv acele cu care nu au o relație financiară directă. Ultima parte se referă, în special, la instituțiile de învățământ superior, secțiile facultăților, laboratoare, fundații sau organisme private în care cercetătorii fie își continuă formarea în domeniul cercetării, fie își realizează activitățile de cercetare pe baza fondurilor alocate de terți.

Sponsori

¹⁷ În: Practică standard propusă pentru studii privind cercetarea și proiectarea experimentală, Manualul Frascati, OECD, 2002.

¹⁸ COM (2003) 436 din 18.7. 2003: Cercetătorii din Spațiul european pentru cercetare: O profesie, mai multe cariere.

¹⁹ A se citi Programul de lucru ce structurează resursele umane din Spațiul european pentru cercetare și Acțiunile de mobilitate Marie Curie, ediția septembrie 2004, pag. 41.

²⁰ Idem, pag. 42.

“Sponsori” se referă la toate acele organisme²¹ care oferă finanțare (inclusiv stipendii, premii, granturi și burse) institutelor de cercetare publice și private, inclusiv institutelor de învățământ superior. În această calitate, ele pot stipula ca o condiție de bază pentru alocarea de resurse ca instituțiile finanțate să dețină și să aplice strategii, practici și mecanisme, în conformitate cu principiile și condițiile generale prezentate în această Recomandare.

Numire sau angajare

Aceasta se referă la orice tip de contract sau stipendiu sau bursă, grant sau premii finanțate de terți, inclusiv finanțate în contextul Programului (Programelor) Cadru²².

²¹ Comunitatea va face demersurile necesare pentru aplicarea angajamentelor expuse în prezenta Recomandare de către beneficiarul finanțării în contextul Programului (Programelor) Cadru pentru activitățile de cercetare, dezvoltare tehnologică și demonstrație.

²² Programului (Programelor) Cadru pentru activitățile de cercetare, dezvoltare tehnologică și demonstrație.