

Europska povelja za
istraživače

—
Kodeks o novačenju
istraživača



Sveučilište u
Zagrebu

Europska povelja za istraživače

Kodeks o novačenju istraživača



Sveučilište u
Zagrebu



European Commission

Preporuka Europske komisije
11. ožujka 2005.

NASLOV IZVORNIKA European Commission
EUR 21620 – The European Charter for Researchers
The Code of Conduct for the Recruitment
Luxembourg: Office for Official Publications of the
European Communities
2005 – 32 pp. – 14.8 x 21 cm
ISBN 92-894-9311-9

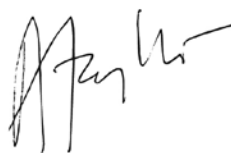
NAKLADNIK Sveučilište u Zagrebu
ZA NAKLADNIKA prof. dr. sc. Melita Kovačević,
prorektorica za istraživanje i tehnologiju
PRIJEVOD prof. dr. sc. Borislav Knežević
TISAK Sveučilišna tiskara d.o.o.
DIZAJN Šesnić&Turković
NAKLADA 1000 primjeraka
Tiskano u ožujku 2011.

Deklaracija o pristupanju Europskoj povelji za istraživače i Kodeksu o novačenju istraživača

Sveučilište u Zagrebu, koje predstavlja i zastupa rektor prof. dr. sc. Aleksa Bjeliš, pozdravlja i u potpunosti podupire inicijativu Europske komisije i preporuke sadržane u *Europskoj povelji za istraživače* i *Kodeksu o novačenju istraživača*.

Europska povelja za istraživače i *Kodeks o novačenju istraživača* čine vodič s mjerilima i orijentacijskim smjernicama koji će poduprijeti naše napore da održavamo i njegujemo istraživanje i izobrazbu visoke kvalitete, te da uspostavimo adekvatnu i motivirajuću radnu sredinu za istraživače. Sveučilište u Zagrebu će razmjenjivati prakse i iskustva s ostalim članovima ove inicijative, a posebice s onima koji su izravno uključeni u postupak angažiranja i zapošljavanja istraživača.

U Zagrebu, 11. ožujka 2010.



Rektor Sveučilišta u Zagrebu
Prof. dr.sc. Aleksa Bjeliš

Europska povelja za istraživače i Kodeks o novačenju istraživača

11. ožujka 2005.

Preporuka Europske komisije o Europskoj povelji za istraživače i Kodeksu o novačenju istraživača

Komisija europskih zajednica

U skladu s Ugovorom o osnivanju Europske zajednice i posebice člankom 165.:

1. Komisija je u siječnju 2000.¹ ustanovila nužnim osnovati Europski istraživački prostor (*European Research Area, ERA*) kao važan temelj daljnjih aktivnosti Unije na ovom području s namjerom konsolidacije i strukturiranja europske istraživačke politike.
2. Europsko vijeće je u Lisabonu postavilo pred Uniju cilj da do 2010. godine uspostavi svjetski najkonkurentnije i najdinamičnije gospodarstvo temeljeno na znanju.
3. Vijeće je pitanja koja se odnose na profesionalni razvoj istraživača unutar Europskog istraživačkog prostora utvrdilo u svojoj Rezoluciji od 10. studenog 2003.,² te prihvatilo namjeru Komisije da radi na razvijanju Povelje za istraživače i Kodeksa o novačenju istraživača.
4. Prepoznati potencijalni nedostatak istraživača³, posebice u nekim ključnim područjima znanosti, u bližoj će budućnosti ozbiljno prijetiti inovacijskoj snazi Unije, količini znanja i rastu produktivnosti, što može zakočiti ostvarivanje ciljeva zacrtanih u Lisabonu i Barceloni. Nadalje, Europa mora dramatično povećati svoju privlačnost za istraživače i jačati sudjelovanje istraživača tako da olakša ostvarivanje potrebnih uvjeta održivije i privlačnije karijere u I&R⁴ (istraživanje i razvoj, I&R).

¹ COM (2000) 6 final of 18.1.2000.

² JO C 282, p. 1-2, of 25.11.2003. Council Resolution of 10 November 2003 (2003/C 282/01 on the profession and the career of researchers within the European Research Area).

³ COM (2003) 226 final and SEC(2003) 489 of 30.4.2003.

⁴ SEC (2005) 260.

5. Dostatni i dobro razvijeni ljudski resursi u I&R kamen su temeljac znanstvenog i tehnološkog napretka, te poboljšavaju kvalitetu života, osiguravaju dobrobit europskih građana, i doprinose europskoj konkurentnosti.
6. Potrebno je razviti i primjenjivati nove instrumente profesionalnog razvoja istraživača, što doprinosi poboljšanju profesionalnih mogućnosti za istraživače u Europi.
7. Usavršen i jasniji plan razvoja karijera doprinosi i izgrađivanju pozitivnog stava javnosti o istraživačkoj karijeri, što potiče mlade ljude na odluku o građenju karijere u istraživanju.
8. Konačan politički cilj ove Preporuke jest doprinijeti razvoju privlačnog, otvorenog i održivog europskog tržišta rada gdje okvirni uvjeti omogućuju zapošljavanje i zadržavanje visokokvalitetnih istraživača u okolini koja potiče učinkoviti rad i produktivnost.
9. Zemlje članice trebale bi nastojati ponuditi održivu karijeru na svim stupnjevima profesionalnog razvoja istraživača neovisno o njihovom ugovornom statusu i izabranom putu profesionalnog razvoja u I&R, te isto tako nastojati osigurati da su istraživači tretirani kao profesionalci i integralni čimbenici u institucijama u kojima su zaposleni.
10. Iako su zemlje članice uložile znatan napor u prevladavanje administrativnih i pravnih prepreka zemljopisnoj i međusektorskoj mobilnosti, mnoge od tih prepreka još uvijek postoje.
11. Svi oblici mobilnosti trebali bi biti podržavani kao dio sveobuhvatne politike razvoja ljudskih resursa u I&R na nacionalnoj, regionalnoj i institucijskoj razini.
12. Važnost svih oblika mobilnosti treba biti u potpunosti prepoznata kod ocjenjivanja i promicanja u istraživačkoj karijeri, što će jamčiti da takvo iskustvo vodi profesionalnom razvoju istraživača.
13. Razvoj dosljedne politike profesionalnog razvoja i mobilnosti istraživača u Europsku uniju⁵ i iz nje trebao bi biti razmatran u odnosu na situaciju u zemljama i regijama u razvoju unutar i izvan Europe, tako

5 COM (2004) 178 final of 16.3.2004.

da izgradnja istraživačkih kapaciteta unutar Europske unije ne bude na teret manje razvijenih zemalja ili regija.

14. Financijeri i/ili poslodavci istraživača u postupku angažiranja i zapošljavanja istraživača trebaju biti odgovorni da istraživačima pruže otvoren, transparentan i međunarodno usporediv postupak odabira, te zapošljavanja i angažiranja istraživača.
15. Društvo bi trebalo više cijeniti odgovornosti i profesionalnost koje istraživači pokazuju u obavljanju svog posla u raznim stadijima profesionalnog razvoja te u njihovoj višestranjoj ulozi znanstvenih radnika, predvodnika, projektnih koordinatora, menadžera, supervizora, mentora, savjetnika u karijeri i komunikatora znanosti.
16. Ova Preporuka polazi od načela da poslodavci i financijeri istraživača imaju primarnu obvezu poštivati nacionalne, regionalne i sektorske zakone.
17. Ova Preporuka daje zemljama članicama, poslodavcima, financijerima i istraživačima vrijedan instrument kako bi poduzimali, na dragovoljnoj osnovi, daljnje inicijative za poboljšanje i snaženje profesionalnih mogućnosti za istraživače u Europskoj uniji te za razvijanje otvorenog tržišta rada za istraživače.
18. Najvažnija načela i zahtjevi opisani u ovoj Preporuci plod su javne rasprave u kojoj su u cijelosti sudjelovali članovi Upravnog odbora za razvoj ljudskih resursa i mobilnosti (*Steering Group on Human Resources and Mobility*).

Preporuke Europske komisije:

1. Zemlje članice trebale bi poduzimati sve korake potrebne kako bi osigurale da poslodavci i financijeri istraživanja razviju i održavaju poticajnu istraživačku sredinu i kulturu rada, gdje su pojedinci i istraživačke skupine cijenjeni, poticani i podupirani, i gdje im je pružena sva nužna materijalna i nematerijalna potpora koja će im omogućiti da ispune svoje ciljeve i zadaće. U ovom kontekstu, poseban prioritet treba dati organizaciji uvjeta za rad i usavršavanje u ranim fazama razvoja istraživača, s obzirom da to doprinosi izabiranju i privlačnosti karijere u I&R.
2. Zemlje članice trebaju poduzeti, gdje god je to nužno, ključne korake kako bi osigurale da poslodavci i financijeri poboljšaju metode zapošljavanja i sustav ocjenjivanja profesionalnog razvoja, čime bi se stvorio transparentniji i otvoreniji sustav zapošljavanja i profesionalnog razvoja istraživača, obilježen većom jednakošću te međunarodno prihvaćen, kao preduvjet za autentično europsko tržište rada za istraživače.
3. Prilikom definiranja i prihvaćanja strategije i sustava razvoja održivih istraživačkih karijera, zemlje članice bit će vođene općim načelima i zahtjevima definiranim u Europskoj povelji za istraživače i Kodeksu o novačenju istraživača.
4. Zemlje članice trebale bi nastojati pretočiti ova opća načela i zahtjeve unutar njihovog područja odgovornosti u nacionalni pravni okvir ili sektorske i/ili institucijske standarde i smjernice (povelje i/ili pravilnike za istraživače). Pritom, trebale bi uzeti u obzir i veliku raznolikost zakona, pravila i praksi koje, u različitim zemljama i u različitim sektorima, određuju put, organizaciju i radne uvjete profesionalnog razvoja istraživača.
5. Zemlje članice prihvaćaju takva opća načela i zahtjeve kao integralne dijelove institucijskog osiguranja kvalitete shvaćajući ih sredstvom uspostave kriterija za nacionalno ili regionalno financiranje, kao i usvajajući ih u svrhu revizije, praćenja i evaluacija javnih tijela.
6. Zemlje članice nastavljaju sa svojim trudom prevladavanja postojećih pravnih i administrativnih prepreka mobilnosti, uključujući međusektorsku mobilnost i mobilnost među različitim funkcijama, a uzimajući u obzir proširenu Europsku uniju.

7. Zemlje članice trebale bi nastojati osigurati odgovarajuća socijalna prava istraživača u skladu s njihovim pravnim statusom. Unutar tog konteksta, određena pažnja trebala bi biti posvećena prenosivosti mirovinskih prava, bilo zakonski reguliranih ili dodatnih, za istraživače koji prelaze iz javnog u privatni sektor u istoj zemlji, i za one koji se sele unutar granica Europske unije. Takvi aranžmani trebali bi jamčiti da istraživači koji tijekom života mijenjaju posao ili prekidaju karijeru ne gube socijalna prava neopravdano.

8. Zemlje članice bi također trebale uvesti potrebne nadzorne strukture koje bi redovito revidirale ove Preporuke, te također pratile u kojoj mjeri poslodavci, financijeri i istraživači provode Europsku povelju za istraživače i Kodeks o novačenju istraživača.

9. Kriteriji će za takva mjerenja biti utemeljeni i prihvaćeni od strane zemalja članica unutar konteksta rada poduzetog od strane Upravnog odbora za ljudske resurse i mobilnost (engl. *Steering group*).

10. Zemlje članice, u njihovoj ulozi predstavnika u međunarodnim organizacijama uspostavljenim na međuvladinoj razini, trebaju uzeti u obzir ovu Preporuku kada predlažu strategije i odlučuju o aktivnostima tih organizacija.

11. Ova se Preporuka odnosi na zemlje članice, ali bi trebala služiti i kao instrument koji će poticati socijalni dijalog te dijalog među istraživačima, ostalim dionicima i cijelim društvom.

12. Zemlje članice pozvane su obavještavati Komisiju do 15. prosinca 2005., ali i nakon toga, jednom godišnje, o svim mjerama koje su poduzete temeljem ove Preporuke te obavijestiti Komisiju o prvim rezultatima njene primjene, a isto tako i o primjerima dobre prakse.

13. Ova Preporuka će povremeno biti razmotrena od strane Komisije u kontekstu otvorene metode koordiniranja (*Open Method of Coordination*).

U BRUXELLESU, 11. TRAVNJA 2005.
za Komisiju
Janez Potočnik, član Komisije

Odlomak 1.

Europska povelja za istraživače

Europska povelja za istraživače je skup općih načela i zahtjeva koji utvrđuju uloge, odgovornosti i obveze istraživača te njihovih poslodavaca i financijera.⁶ Svrha Povelje je osigurati odnos između istraživača i poslodavca i/ili financijera koji će voditi prema uspješnom djelovanju u stvaranju, prijenosu, dijeljenju ili pak diseminaciji znanja i tehnološkog razvoja, te profesionalnom razvoju istraživača. Povelja također prepoznaje vrijednost svih oblika mobilnosti kao sredstva koje pospješuje istraživački razvoj pojedinaca.

U tom smislu, Povelja sadrži okvir za istraživače, poslodavce i financijere koji ih poziva da se ponašaju odgovorno i profesionalno u svojoj radnoj sredini, te da se kao takvi međusobno prihvaćaju.

Povelja se odnosi na sve istraživače unutar Europske unije u svim fazama karijere, te pokriva sva područja istraživanja u javnom i privatnom sektoru, bez obzira na status u kojem je istraživač zaposlen ili imenovan⁷, pravni status poslodavca ili vrstu organizacije ili ustanove u kojoj se određeni istraživački rad obavlja. Povelja uzima u obzir i mnogobrojne uloge istraživača koji su postavljeni na svoju poziciju, ne samo da provode istraživanja i razvojne djelatnosti, već su uključeni i u nadzor, mentorstvo, upravljanje i administrativne poslove.

Ova Povelja polazi od načela da istraživači i poslodavci i/ili financijeri imaju nezaobilaznu obvezu osigurati da ispunjavaju zahtjeve njihovih nacionalnih ili regionalnih pravnih sustava. Ukoliko istraživači uživaju u nekom pogledu veći status i prava od propisanih u ovoj Povelji, njezine odredbe ne bi smjele biti korištene kako bi se umanjili stečeni status i prava.

⁶ Pojašnjenje u Odlomku 3.

⁷ Pojašnjenje u Odlomku 3.

Istraživači, kao i poslodavci i financijeri koji se pridržavaju ove Povelje, poštivat će i temeljna prava i rukovoditi se načelima prepoznatim u Povelji Europske unije o temeljnim pravima⁸.

Opća načela i zahtjevi za istraživače

Sloboda istraživanja

Istraživači trebaju usmjeriti svoja istraživanja u svrhu općeg dobra čovječanstva i širenja granica znanosti, a da pritom uživaju slobodu mišljenja i govora, te slobodu pronalaženja metoda za rješavanje problema, u skladu s prepoznatim etičkim načelima i praksama.

Istraživači bi, međutim, trebali prepoznati granice te slobode koje proizlaze iz određenih istraživačkih okolnosti (uključujući mentorstvo, vođenje, upravljanje) ili iz ograničenja u djelovanju, primjerice iz proračunskih, infrastrukturnih razloga, ili, posebice u industrijskom sektoru, iz razloga proizašlih iz prava intelektualnog vlasništva. Ipak, takva ograničenja ne bi trebala kršiti prepoznata etička načela i prakse, kojih se istraživači moraju pridržavati.

Etička načela

Istraživači se trebaju pridržavati prepoznatih etičkih praksi i temeljnih etičkih načela koja su primjerena njihovim znanstvenim područjima, kao i etičkih standarda opisanih u različitim nacionalnim, sektorskim ili institucijskim etičkim kodeksima.

Profesionalna odgovornost

Istraživači bi trebali uložiti puni napor kako bi osigurali da njihovi projekti budu relevantni za društvo, te kako ne bi ponavljali istraživanja koja su prethodno bila provedena drugdje.

Istraživači moraju izbjegavati plagijat svake vrste te se pridržavati načela intelektualnog vlasništva i zajedničkog vlasništva nad rezultatima ukoliko se istraživanje provodi u suradnji s mentorom/mentorima i/ili s drugim istraživačima. Potreba da se novi uvidi potvrde pokazivanjem da se eksperimenti mogu reproducirati ne bi trebala biti interpretirana kao

⁸ Official Journal C 364, 18.12.2000, p. 0001-0022.

plagijat, ukoliko su podaci koje je potrebno potvrditi izričito citirani. Ukoliko je dio njihova rada delegiran, istraživači bi trebali osigurati da osoba kojoj je rad delegiran bude sposobna obaviti taj rad.

Profesionalni odnos

Istraživači bi trebali biti upoznati sa strateškim ciljevima svoje istraživačke sredine i instrumentima financiranja, te bi trebali priskrbiti sve potrebne dozvole prije no što započnu svoje istraživanje ili pristupe pruženim resursima.

Istraživači bi trebali obavještavati svoje poslodavce, financijere ili mentore ukoliko je njihov istraživački projekt odgođen, redefiniran ili dovršen, te najaviti ukoliko će projekt biti prijevremeno okončan ili prekinut uslijed bilo kojeg razloga.

Ugovorne i zakonske obveze

Istraživači na svim razinama profesionalnog razvoja moraju biti upoznati s nacionalnim, sektorskim ili institucijskim pravilima koja se odnose na uvjete usavršavanja i/ili rada. To uključuje prava intelektualnog vlasništva i sve zahtjeve i uvjete bilo kojeg sponzora ili financijera, neovisno o prirodi potpisanog ugovora. Istraživači bi trebali poštivati ta pravila tako što proizvedu zahtijevane rezultate (npr. doktorat, publikacije, patente, izvješća, razvoj novih proizvoda, itd.) u skladu s navedenim uvjetima u ugovoru ili drugom ekvivalentnom dokumentu.

Odgovornost

Istraživači moraju biti svjesni odgovornosti prema svojim poslodavcima, financijerima i drugim relevantnim javnim i privatnim tijelima, a na etičkoj razini, i prema društvu općenito. Istraživači financirani javnim sredstvima posebno su odgovorni i za učinkovito trošenje novca poreznih obveznika. Stoga se istraživači trebaju pridržavati načela ispravnog, transparentnog i učinkovitog upravljanja financijama, te surađivati s bilo kojom ovlaštenom revizijom njihovog istraživanja, bez obzira poduzimlju li ju njihovi poslodavci/financijeri ili pak etička povjerenstva. Metode prikupljanja i analize, rezultati i, gdje je to moguće, detaljni istraživački podaci, trebali bi biti dostupni unutarnjem ili vanjskom pregledu kad god je to potrebno ili to zahtijeva nadležno tijelo.

Dobra praksa u istraživanju

Istraživači bi u svakom trenutku trebali poštivati načela sigurnih uvjeta rada u skladu s nacionalnim zakonima, uključujući i poduzimanje svih mjera zaštite zdravlja i sigurnosti, te osiguranja od zakazivanja informacijske tehnologije, npr. pripremom prikladnih strategija za sigurnosne

kopije podataka. Oni bi, isto tako, trebali biti upoznati s trenutnim nacionalnim zakonima o zaštiti podataka i zaštiti povjerljivosti te poduzeti sve potrebne korake kako bi se u svakom trenutku njih pridržavali.

Diseminacija i korištenje rezultata

Svi istraživači trebaju, u skladu sa svojim ugovornim obvezama, osigurati da rezultati njihova istraživanja budu diseminirani i iskorišteni, odnosno, priopćeni, preneseni u druga istraživanja, ili, gdje je to primjereno, komercijalizirani. Od istraživača seniora se osobito očekuje da preuzmu vodeću ulogu u osiguravanju da istraživanje bude plodno i da njegovi rezultati budu ili komercijalno iskorišteni ili učinjeni dostupnima javnosti (ili oboje), kad god se za to pruži prilika.

Djelovanje u javnosti

Istraživači trebaju osigurati da široka javnost bude upoznata s njihovim istraživačkim aktivnostima, na takav način da ih mogu razumjeti i ne-specijalisti, čime se pospješuje razumijevanje znanosti u javnosti. Neposredan suodnos s javnošću pomoći će istraživaču da bolje upozna interes javnosti za prioritete znanosti i tehnologije, te isto tako i njezina pitanja u tom pogledu.

Odnos s mentorom/mentorima

Istraživači u fazi usavršavanja trebaju stvoriti strukturirani i kvalitetan odnos sa svojim mentorom/mentorima i s fakultetskim/odsječkim predstavnicima kako bi u potpunosti iskoristili sve prednosti takve suradnje. To svakako uključuje bilježenje napretka u radu te rezultata istraživanja, osiguravanje povratne informacije putem izvještaja i seminara, primjenu takve povratne informacije i djelovanje u skladu s dogovorenim rokovima, kontrolnim točkama, rezultatima i ishodima istraživanja.

Mentorske i menadžerske obveze

Istraživači seniori trebaju posvetiti osobitu pažnju svojoj višestranj ulozi supervizora, mentora, savjetnika u profesionalnom razvoju, predvodnika, koordinatora projekta, menadžera i znanstvenog komunikatora (engl. *science communicator*). Oni trebaju te zadaće izvršavati u skladu s najvišim profesionalnim standardima. U odnosu na njihovu ulogu mentora, istraživači seniori bi trebali graditi konstruktivan i pozitivan odnos s mladim istraživačima kako bi se stvorili uvjeti za učinkovit prijenos znanja i za daljnji uspješni profesionalni razvoj mladih istraživača.

Stalan profesionalni razvoj

U svim fazama svog profesionalnog razvoja, istraživači bi trebali težiti neprekidnom usavršavanju kroz redovito osuvremenjivanje i proširivanje svojih vještina i znanja. To se može postići na razne načine uključujući, ali ne ograničavajući se na, formalno usavršavanje, radionice, konferencije i e-učenje.

Opća načela i zahtjevi vezani uz poslodavce i financijere

Priznavanje stručnosti

Svi istraživači koji se bave istraživanjima trebaju biti prepoznati kao stručnjaci i s tim u skladu treba se odnositi prema njima. Takav odnos treba započeti na samom početku njihova profesionalnog razvoja, počevši od poslijediplomskog studija, i treba uključivati sve stupnjeve profesionalnog razvoja bez obzira na njihovu nacionalnu klasifikaciju (npr. zaposlenik, poslijediplomski student, doktorand, postdoktorand, državni službenik).

Ne-diskriminacija

Poslodavci i/ili financijeri istraživača neće diskriminirati istraživače na bilo koji način na osnovi spola, dobi, etničke, nacionalne i socijalne pripadnosti, religije ili vjerovanja, spolne orijentacije, jezika, invaliditeta, političke orijentacije, socijalnog ili ekonomskog statusa.

Istraživačka sredina

Poslodavci i/ili financijeri istraživača moraju osigurati stvaranje najpoticajnije sredine za istraživanje ili istraživačko usavršavanje, koja nudi odgovarajuću opremu, prostor i mogućnosti, što uključuje i suradnju na daljinu preko istraživačkih mreža, kao i provođenje nacionalnih i sektorskih propisa o zdravlju i sigurnosti u istraživanju. Financijeri bi trebali osigurati da odgovarajuća sredstva budu dostupna kao potpora dogovorenom planu rada.

Radni uvjeti

Poslodavci i/ili financijeri trebaju osigurati da radni uvjeti za sve istraživače, uključujući i one s invaliditetom, omoguće gdje je to primjereno onakvu fleksibilnost kakva se smatra važnom za uspješnu provedbu istraživanja u skladu s postojećom nacionalnom legislativom te nacionalnim ili sektorskim kolektivnim ugovorima. Isto tako, trebaju pokušati osigurati uvjete rada koji i muškarcima i ženama istraživačima omogućuju usklađivanje obiteljskog života i posla, djece i karijere⁹. Posebna pažnja treba biti posvećena među ostalim i fleksibilnom radnom vremenu, radu u dijelu radnog vremena, radu na daljinu, slobodnom studijskom razdoblju te isto tako odgovarajućim financijskim i administrativnim odredbama koje uređuju takva pitanja.

Stabilnost i stalnost zaposlenja

Poslodavci i/ili financijeri bi trebali osigurati da rad istraživača ne bude ometan nestabilnošću ugovora o radu, i stoga se moraju obvezati da što je više moguće povećaju stabilnost uvjeta zaposlenja za istraživače, primjenjujući na taj način i držeći se načela opisanih u *EU Direktivi o radu na određeno vrijeme*¹⁰.

Financiranje i plaće

Poslodavci i/ili financijeri trebali bi osigurati pravedne i povoljne uvjete financiranja i/ili plaća s odgovarajućim i pravednim uredbama o socijalnim pravima (uključujući bolovanje i porodiljni dopust, mirovinska prava i pogodnosti za nezaposlene), u skladu s postojećim nacionalnim zakonodavstvom i s nacionalnim i sektorskim kolektivnim ugovorima. To mora uključivati istraživače na svim razinama profesionalnog razvoja, uključujući mlade istraživače, u skladu s njihovim pravnim statusom, radnim učinkom i stupnjem kvalifikacije i/ili odgovornosti.

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

10 Pravilnikom se nastoji spriječiti da zaposlenici zaposleni na određeno vrijeme budu tretirani nepovoljnije od njihovih kolega zaposlenih za stalno, zatim se nastoji spriječiti zloraba koja bi mogla proizaći iz korištenja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, te se nastoji poboljšati dostupnost usavršavanja zaposlenicima na određeno vrijeme kao i osigurati da zaposlenici na određeno vrijeme budu informirani o dostupnim stalnim radnim mjestima. Direktiva Vijeća 1999/70/EC koja se odnosi na "Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme" donesen od strane ETUC, UNICE i CEEP dana 28. lipnja 1999.

Ravnoteža spolova¹¹

Poslodavci i/ili financijeri bi trebali imati za cilj reprezentativnu ravnotežu spolova na svim razinama zaposlenika, uključujući i mentorsku i upravljačku razinu. To bi trebalo biti postignuto temeljem načela politike jednakih mogućnosti kod zapošljavanja i tijekom kasnijih faza karijere, međutim bez davanja prednosti nad kriterijima kvalitete i sposobnosti. Kako bi se osigurala jednakost tretmana, selekcijska i ocjenjivačka povjerenstva također moraju biti odgovarajuće uravnotežena s obzirom na spol.

Razvoj karijere

Poslodavci i/ili financijeri istraživača trebaju izraditi, po mogućnosti u okviru kadrovske službe, specifičnu strategiju profesionalnog razvoja za istraživače u svim fazama karijere, bez obzira na njihov ugovorni status, uključujući i istraživače s ugovorom o radu na određeno vrijeme. To bi trebalo uključivati i dostupnost mentora uključenih u pružanje potpore i savjetovanja za osoban i profesionalni razvoj istraživača, motivirajući ih na taj način i doprinoseći umanjenju nesigurnosti u njihovom budućem profesionalnom razvoju. Sve istraživače trebalo bi biti upoznati s takvim odredbama i planovima.

Vrijednost mobilnosti

Poslodavci i/ili financijeri moraju prepoznati važnost geografske, međusektorske, interdisciplinarne, transdisciplinarne i virtualne¹² mobilnosti te mobilnosti između javnog i privatnog sektora kao važnih instrumenata u unapređenju znanja i profesionalnog razvoja na svim razinama profesionalnog razvoja istraživača. Stoga bi oni trebali takve mogućnosti ugraditi u specifičnu strategiju profesionalnog razvoja i u potpunosti cijiniti i prepoznati svako iskustvo mobilnosti u sustavu promicanja i ocjenjivanja istraživača.

To također iziskuje uvođenje potrebnih administrativnih instrumenata koji će omogućiti prenosivost projektnih sredstava (engl. *grants*) i socijalnih odredbi u skladu s nacionalnim zakonodavstvom.

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

12 i.e. suradnja preko elektroničke mreže

Dostupnost stručnog usavršavanja i kontinuiranog razvoja

Poslodavci i/ili financijeri bi trebali osigurati da istraživači na svim razinama profesionalnog razvoja, neovisno o ugovornom statusu, imaju mogućnost profesionalnog razvoja i povećanja svoje zaposljivosti kroz pristup mjerama za kontinuirani razvoj vještina i kompetencija.

Takve mjere trebale bi stalno biti ocjenjivane u smislu njihove dostupnosti, iskoristivosti i učinkovitosti u poboljšavanju vještina, kompetencija i zaposljivosti.

Dostupnost profesionalnog savjetovanja

Poslodavci i financijeri znanosti trebali bi osigurati da je istraživačima ponuđeno profesionalno savjetovanje i pomoć pri traženju posla, bilo u dotičnoj instituciji ili kroz suradnju s drugim strukturama, i to na svim razinama profesionalnog razvoja i bez obzira na ugovorni status istraživača.

Prava intelektualnog vlasništva

Poslodavci i/ili financijeri trebali bi omogućiti istraživačima, na svim razinama profesionalnog razvoja, iskorištavanje (ako je moguće) njihovih I&R rezultata kroz zakonsku zaštitu, a posebice kroz odgovarajuću zaštitu prava intelektualnog vlasništva, uključujući autorska prava.

Načela i prakse trebaju točno odrediti koja prava pripadaju istraživačima i/ili, gdje je to primjenljivo, njihovim poslodavcima i trećim stranama, uključujući vanjske komercijalne i industrijske organizacije, kao što je moguće određeno u posebnim sporazumima o suradnji ili pak drugim tipovima sporazuma.

Suautorstvo

Pri ocjenjivanju zaposlenika institucije trebaju pozitivno gledati na suautorstvo te ga smatrati dokazom konstruktivnog pristupa provođenju istraživanja. Poslodavci i/ili financijeri bi stoga trebali razvijati strategije, prakse i postupke kojima bi osigurali svim istraživačima, uključujući mlade istraživače, potrebne okvirne uvjete kako bi mogli uživati pravo da budu prepoznati i/ili citirani, u kontekstu njihova stvarnog doprinosa, kao suautori radova, patenata i dr., ili kako bi objavili rezultate svojih istraživanja neovisno o mentoru/mentorima.

Mentorstvo

Poslodavci i/ili financijeri bi trebali omogućiti da je jedna osoba jasno identificirana kao ona kojoj se mladi istraživači mogu obratiti u vezi ispunjavanja svojih profesionalnih obveza, i o tome treba informirati te istraživače.

Trebalo bi biti jasno definirano takvim aranžmanom da su predloženi mentori dostatno stručni za mentoriranje istraživanja, i da imaju vremena, znanja, iskustva, stručnosti i predanosti da mogu mladom istraživaču ponuditi odgovarajuću potporu i osigurati potrebne postupke promicanja i ocjenjivanja, kao i potrebne mehanizme povratne informacije.

Podučavanje

Podučavanje je osnovno sredstvo strukturiranja i diseminacije znanja i stoga bi trebalo biti smatrano vrijednom opcijom na putu profesionalnog razvoja istraživača. Ipak, obveze podučavanja ne bi smjele biti pretjerane i ne bi smjele sprečavati istraživače, posebice na početku karijere, u provođenju svojih istraživačkih aktivnosti.

Poslodavci i /ili financijeri trebali bi omogućiti da obveze podučavanja budu odgovarajuće nagrađene i uzete u obzir u sustavima ocjenjivanja i vrednovanja, te da vrijeme koje istraživači seniori posvećuju obrazovanju mlađih istraživača bude računato u dio njihove nastavne obaveze. Primjereno usavršavanje u predavačkim i mentorskim aktivnostima trebalo bi biti osigurano kao sastavni dio profesionalnog razvoja istraživača.

Sustav ocjenjivanja/vrednovanja

Poslodavci i/ili financijeri trebali bi uvesti za sve istraživače, uključujući i istraživače seniore, sustav ocjenjivanja/vrednovanja namijenjen procjenjivanju njihovog profesionalnog djelovanja na redovitoj osnovi i na transparentan način, od strane neovisnog povjerenstva (a u slučaju ocjenjivanja istraživača seniora, po mogućnosti međunarodnog povjerenstva).

Procedure ocjenjivanja i vrednovanja trebala bi primjereno ocijeniti cjelokupno istraživačko djelovanje i istraživačke rezultate, npr. publikacije, patente, upravljanje istraživanjem, podučavanje/predavanje, nadzor, mentorstvo, nacionalna i međunarodna suradnja, administrativne obveze, znanstvena komunikacija sa širom javnošću i mobilnost; te procedure morale bi se uzeti u obzir u kontekstu napredovanja u karijeri.

Žalbe/Prizivi

Poslodavci i/ili financijeri trebali bi uspostaviti, u skladu s nacionalnim zakonima, odgovarajuće postupke, moguće i u obliku nepristrane osobe (poput pravobranitelja) koja bi se bavila žalbama/prizivima istraživača, uključujući i one koje se tiču konflikata između mentora i mladog istraživača. Takvi bi postupci trebali omogućiti svom istraživačkom osoblju povjerljivu i neformalnu pomoć u rješavanju konflikata, sporova i povreda prava vezanih uz rad, u svrhu promicanja poštenog i nepris-

tranog odnosa unutar institucije i poboljšavanja sveopće kvalitete radne sredine.

Sudjelovanje u odlučivanju

Poslodavci i/ili financijeri istraživača trebali bi predstavljanje istraživača u relevantnim obavijesnim, savjetodavnim i upravnim tijelima institucija u kojima rade prepoznati kao potpuno legitimno i svakako poželjno. Ta predstavljenost omogućila bi tako zaštitu i promicanje osobnih i kolektivnih interesa istraživača profesionalaca te njihov aktivan doprinos radu institucije.¹³

Zapošljavanje i angažiranje istraživača

Poslodavci i/ili financijeri trebali bi osigurati da standardi novačenja i primanja istraživača, posebice onih na početku karijere, budu jasno definirani te da omogućuju novačenje iz skupina koje su na neki način u lošijem položaju, te istraživača koji se vraćaju istraživačkoj karijeri, uključujući i nastavnike (na bilo kojem stupnju profesionalnog razvoja) koji se vraćaju istraživačkoj karijeri.

Prilikom imenovanja ili zapošljavanja istraživača, poslodavci i financijeri bi se trebali pridržavati načela Kodeksa o novačenju istraživača.

¹³ U istom kontekstu vidi u EU Pravilniku 2002/14/EC.

Odlomak 2.

Kodeks o novačenju istraživača¹⁴

Kodeks o novačenju istraživača sadrži niz općih načela i zahtjeva kojih bi se trebali pridržavati poslodavci i/ili financijeri prilikom imenovanja ili novačenja istraživača. Ova načela i zahtjevi trebali bi osigurati poštovanje vrijednosti poput transparentnosti procesa novačenja i jednakosti tretmana za sve kandidate, posebice u kontekstu razvoja privlačnog, otvorenog i održivog europskog tržišta rada za istraživače; ona su u skladu s pravilima opisanima u Povelji za istraživače. Institucije i poslodavci koji se drže Kodeksa će otvoreno iskazati namjeru da djeluju odgovorno i dolično te da istraživačima osiguraju primjerene uvjete, s jasnom namjerom doprinošenja razvitku Europskog istraživačkog prostora.

Osnovna načela i zahtjevi Kodeksa

Novačenje

Poslodavci i/ili financijeri trebali bi uspostaviti procedure novačenja (engl. *recruitment*) istraživača koje su otvorene¹⁵, učinkovite, transparentne, poticajne i međunarodno usporedive, te isto tako prilagođene vrsti radnog mjesta koje se oglašava.

Objavljeni natječaj bi trebao dati širi opis traženih znanja i vještina, i isto tako ne bi trebao biti u toj mjeri specijaliziran da obeshrabri prikladne

¹⁴ Termin novačenje (engl. *recruitment*) odnosi se u daljnjem tekstu na zapošljavanje i angažiranje istraživača.

¹⁵ Trebali bi se koristiti svi dostupni instrumenti, osobito na međunarodno i globalno dostupnim web izvorima poput Pan-European Researcher's Mobility Portal:<http://europa.eu.int/eracareers>.

kandidate. Poslodavci bi trebali dati i opis radnih uvjeta i prava (engl. *entitlements*), uključujući i mogućnosti profesionalnog razvoja. Nadalje, razdoblje nakon oglašavanja slobodnog mjesta ili natječaja do krajnjeg roka za prijavu trebalo bi biti razumno.

Odabir

Povjerenstva za odabir trebala bi okupiti stručnjake razolikih znanja i vještina, biti odgovarajuće uravnotežena u smislu spola, te, gdje je to moguće i ostvarivo, uključivati predstavnike iz različitih sektora (privatnog i javnog) i disciplina i iz drugih zemalja, s odgovarajućim iskustvima potrebnim za ocjenjivanje kandidata. Kadgod je to moguće, trebalo bi koristiti širok raspon selekcijskih metoda, poput ocjenjivanja od strane vanjskih stručnjaka i intervju licem u lice. Članovi tijela za odabir trebali bi imati odgovarajuću obuku za proces odabira.

Transparentnost

Kandidati bi trebali, prije samog odabira, biti upoznati s procesom i kriterijima odabira, brojem slobodnih mjesta i mogućnostima za profesionalni razvoj. Također, nakon procesa odabira, kandidati bi trebali biti upoznati sa slabostima i jakostima njihove prijave.

Kriteriji procjene

Proces odabira trebao bi uzeti u obzir cijeli raspon iskustava¹⁶ kandidata. Osim procjene cjelokupnog potencijala istraživača, trebala bi biti važna i njihova kreativnost i razina neovisnosti.

To znači da bi sposobnosti trebale biti ocjenjivane kvalitativno i kvantitativno, pri čemu bi se trebalo usredotočiti na istaknute rezultate unutar raznolikog profesionalnog razvoja, a ne samo na broj publikacija. Sukladno tome, važnost bibliometrijskih pokazatelja trebala bi biti pravilno odmjerena unutar velikog raspona ocjenjivačkih kriterija, poput podučavanja, nadzora, grupnog rada, prijenosa znanja, upravljanja istraživanjem i inovacijom, i aktivnostima znanstvene komunikacije sa širom javnošću. Kod kandidata koji dolaze iz industrije, posebna pažnja trebala bi biti posvećena doprinosima na razini patenata, razvoja i izuma.

Varijacije u kronološkom slijedu u životopisu

Prekidi u karijeri ili varijacije u kronološkom slijedu u životopisu ne bi trebale biti kažnjavane, već smatrane evolucijom u karijeri, te sukladno tome, kao potencijalno vrijedan doprinos profesionalnom razvoju istra-

¹⁶ Vidi i u EU Povelji za znanstvenike: Sustav odabira u Odlomku 1. ovog dokumenta.

živača prema višedimenzionalnom profilu karijere. Kandidatima bi se, stoga, trebalo dopustiti da prilažu životopis potkrijepljen dokazima koji odražava reprezentativan skup postignuća i kvalifikacija koje odgovaraju radnom mjestu na koje se kandidat prijavljuje.

Priznavanje iskustva mobilnosti

Svako iskustvo mobilnosti, npr. posjet drugoj zemlji, regiji ili istraživačkom okruženju (privatnom ili javnom) ili prelazak iz jedne discipline ili sektora u drugi, bilo kao dio početnog istraživačkog obrazovanja, bilo da se odvijalo u kasnijoj fazi istraživačkog razvoja, bilo kao iskustvo virtualne mobilnosti, trebalo bi se smatrati vrijednim doprinosom profesionalnom razvoju istraživača.

Priznavanje kvalifikacija

Poslodavci i/ili financijeri bi trebali omogućiti primjereno vrednovanje i ocjenjivanje akademskih i profesionalnih kvalifikacija svih istraživača (uključujući neformalne kvalifikacije), posebice u kontekstu međunarodne i profesionalne mobilnosti. Oni bi se trebali informirati kako bi u potpunosti razumjeli pravila, postupke i standarde koji uređuju priznavanje takvih kvalifikacija, te stoga istražiti kroz sve dostupne kanale postojeće nacionalno zakonodavstvo, konvencije i posebna pravila o priznavanju takvih kvalifikacija¹⁷.

Stečeno iskustvo

Tražene kvalifikacije trebale bi biti u skladu s potrebama radnog mjesta koje se nudi i ne bi trebale biti postavljene kao prepreka za dobivanje posla. Prepoznavanje i ocjenjivanje kvalifikacija trebalo bi biti usredotočeno na procjenjivanje dostignuća osobe, prije nego na njene osobne prilike ili na ugled institucije na kojoj su kvalifikacije stečene. Kako profesionalne kvalifikacije mogu biti stečene u ranim fazama duge karijere, i proces cjeloživotnog učenja trebao bi biti prepoznat.

¹⁷ Vidi <http://www.enic-naric.net/> radi detaljnijih informacija o NARIC Network (National Academic Recognition Information Centres), te o ENIC Network (European Network of Information Centres).

Postdoktorska imenovanja

Jasna pravila i izričite smjernice za novačenje i imenovanje postdoktorskih istraživača, uključujući maksimalno trajanje i ciljeve takvih imenovanja, trebali bi biti određeni od strane institucije koja zapošljava postdokorskog istraživača. Takve smjernice trebale bi uzeti u obzir i vrijeme provedeno na prethodnim postdoktorskim pozicijama na drugim institucijama, te uvažiti da bi postdoktorski status trebao biti prijelaznog karaktera, te da bi njegov glavni cilj trebao biti pružanje dodatne mogućnosti profesionalnog razvoja u istraživanju u kontekstu dugoročnog gledanja na karijeru.

Odlomak 3.

Definicije

Istraživači

Za potrebe ove Preporuke upotrijebljena je međunarodno priznata definicija istraživanja Frascati¹⁸. Sukladno tome, istraživači su:

‘Stručnjaci koji se bave koncipiranjem ili kreacijom novog znanja, proizvoda, procesa, metoda i sustava, te upravljanjem dotičnim projektima.’

Preciznije, ova Preporuka odnosi se na sve osobe koje se profesionalno bave istraživanjem i razvojem (I&R) u svim fazama profesionalnog razvoja¹⁹, bez obzira na njihovu klasifikaciju. To uključuje sve aktivnosti vezane uz temeljna istraživanja, strateška istraživanja, primijenjena istraživanja, eksperimentalni razvoj i prijenos znanja, uključujući inovacije i savjetovanje, mentorstvo i podučavanje, upravljanje znanjem i pravima intelektualnog vlasništva, iskorištavanje rezultata istraživanja i znanstveno novinarstvo.

Razlikuju se mladi istraživači (engl. *Early-Stage Researchers*) i iskusniji istraživači (engl. *Experienced Researchers*):

- Termin ‘mladi istraživači’²⁰ odnosi se na istraživače u prve četiri godine (u punom vremenu) istraživačke aktivnosti, uključujući i razdoblje istraživačkog usavršavanja.
- ‘Iskusniji istraživači’²¹ definiraju se kao istraživači koji imaju najmanje četiri godine istraživačkog iskustva (u punom vremenu) nakon stjecanja sveučilišne diplome koja im je omogućila doktorski studij, u zemlji u kojoj je diploma stečena, ili istraživači koji već posjeduju doktorat, neovisno o vremenu koje je bilo potrebno da se isti stekne.

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

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

20 Vidi: Work Programme Structuring the European Research Area Human Resources and Mobility Marie Curie Actions; rujana, 2004.; str.41.

21 Idem, str. 42.

Poslodavci

U kontekstu ove Preporuke, 'poslodavci' su sve privatne i javne institucije koje zapošljavaju istraživače na temelju ugovora o radu ili koje ih ugovoraju pod nekim drugim oblicima ugovora ili sporazuma, uključujući i one u kojima nije uključen direktan financijski odnos. Potonje se odnosi posebice na institucije visokog školstva, fakultetske odsjeke, laboratorije, fundacije, ili privatna tijela gdje se istraživači usavršavaju ili provode istraživanja na temelju sredstava koje im je osigurala treća strana.

Financijeri

'Financijeri' su sva ona tijela²² koja pružaju financiranje (stipendijama, nagradama, projektnim sredstvima, te potporama) privatnim i javnim institucijama, uključujući institucije visokoga obrazovanja. U toj ulozi oni mogu odrediti da je ključni uvjet financiranja da financirane institucije uvedu i primijene učinkovite strategije, prakse i mehanizme u skladu s općim načelima i zahtjevima opisanima u ovoj Preporuci.

Imenovanje ili zapošljavanje

Ovo se odnosi na svaki oblik ugovora ili institucijske stipendije, ili pak na stipendije, projektna sredstva ili nagrade koje financiraju treće strane uključujući i financiranje u sklopu Okvirnih programa²³.

22 Unija će nastojati provoditi obveze definirane ovom Preporukom prema dobitniku financijskih sredstava u kontekstu Okvirnih programa- Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities

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

Europska komisija usvojila je *Povelju za istraživače i Kodeks o novačenju istraživača*. Ova dva dokumenta ključni su elementi politike kojom Europska unija želi učiniti istraživanje privlačnom karijerom, što je vitalno važan aspekt njene strategije poticanja rasta gospodarstva i zapošljavanja. Povelja i Kodeks će istraživačima dati jednaka prava i obveze bez obzira u kojoj zemlji Europske unije rade. To bi trebalo izmijeniti činjenicu da su istraživačke karijere u Europi fragmentirane lokalno, regionalno, nacionalno i sektorski, te omogućiti Europi da na najbolji način iskoristi svoje znanstvene potencijale.

NASLOVNICA IZVORNIKA

European Commission

EUR 21620 – The European Charter for Researchers

The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

