

Evropska
povelja
za
istraživače

Kodeks
zapošljavanja
istraživača



NASLOV ORIGINALA: 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

IZDAVAČ: Univerzitet u Sarajevu
ZA IZDAVAČA: Služba za naučnoistraživački rad
ŠTAMPA: Štamparija Fojnica d.o.o.
TIRAŽ: 200 primjeraka
Oktober 2019.



Izjava o pristupanju Univerziteta u Sarajevu Evropskoj povelji za istraživače i Kodeksu zapošljavanja istraživača

Univerzitet u Sarajevu pozdravlja i u potpunosti podržava inicijativu Evropske komisije i preporuke sadržane u dokumentima „Evropska povelja za istraživače“ i „Kodeks zapošljavanja istraživača“.

„Evropska povelja za istraživače“ i „Kodeks zapošljavanja istraživača“ predstavljaju ciljeve i orijentacijske smjernice za napore Univerziteta u Sarajevu da održava i njeguje istraživanje i obrazovanje visokog kvaliteta, te da uspostavi adekvatnu i motivirajuću radnu sredinu za istraživače.

Univerzitet u Sarajevu će razmjenjivati prakse i iskustva sa ostalim članovima ove inicijative, a posebno sa onima koji su uključeni u postupak angažovanja i zapošljavanja istraživača.

Sarajevo, juni 2016. godine



11. mart 2005.

Preporuke Evropske komisije o Evropskoj povelji za istraživače i Kodeksu zapošljavanja istraživača

Komisija evropskih zajednica

U skladu s Ugovorom o osnivanju Evropske zajednice, posebno u skladu sa članom 165

A imajući u vidu sljedeće

- (1) Komisija je u januaru 2000.¹ utvrdila da je neophodno osnovati Evropski istraživački prostor (*European Research Area, ERA*) kao važan temelj daljih aktivnosti Unije na ovom polju sa namjerom konsolidacije i strukturiranja evropske istraživačke politike.
- (2) Evropsko vijeće je u Lisabonu postavilo pred Uniju cilj da do 2010. godine uspostavi najkonkurentniju i najdinamičniju na znanju zasnovanu ekonomiju u svijetu.
- (3) Vijeće je pitanja koja se odnose na profesionalni razvoj istraživača unutar Evropskog istraživačkog prostora utvrdilo u svojoj Rezoluciji od 10. novembra 2003. godine², te prihvatilo namjeru Komisije da radi na razvijanju Povelje za istraživače i Kodeksa zapošljavanja istraživača.
- (4) Problem potencijalnog nedostatka istraživača³, posebno u nekim ključnim područjima nauke, će u bližoj budućnosti ozbiljno zaprijetiti inovativnom potencijalu Unije, količini znanja i rastu produktivnosti, što može zakočiti ostvarivanje ciljeva zacrtanih u Lisabonu i Barceloni. Nadalje, Evropa mora raditi na privlačenju istraživača i jačati učešće žena istraživača u ovoj oblasti, tako što će olakšati ostvarivanje potrebnih uslova za privlačne karijere u polju

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.

istraživačkog rada i razvoja⁴.

- (5) Dovoljni i dobro razvijeni ljudski resursi u oblasti istraživačkog rada i razvoja, temelj su naučnog i tehnološkog napretka, te poboljšavanja kvaliteta života, osiguravanja dobrobiti evropskih građana, i predstavljaju doprinos evropskoj konkurentnosti.
- (6) Potrebno je razviti i primjenjivati nove instrumente profesionalnog razvoja istraživača, što doprinosi poboljšanju profesionalnih mogućnosti za istraživače u Evropi.
- (7) Unaprijeđen i jasan plan razvoja karijera doprinosi i izgrađivanju pozitivnog stava javnosti o istraživačkim karijerama, što podstiče mlade ljude na odluku o razvoju karijere u istraživanju.
- (8) Konačan politički cilj ovih Preporuka je doprinos razvoju privlačnog, otvorenog i održivog evropskog tržišta rada, u kojem radni uslovi omogućavaju zapošljavanje i zadržavanje visokokvalitetnih istraživača u okolini koja stimulira djelotvoran rad i produktivnost.
- (9) Zemlje članice treba da nastoje da osiguraju istraživačima održivu karijeru na svim nivoima profesionalnog razvoja, bez obzira na njihov ugovorni status i izabrani put profesionalnog razvoja u istraživanju, te isto tako da nastoje da osiguraju da se istraživači tretiraju kao profesionalci i čine integralni dio osoblja u institucijama u kojima su zaposleni.
- (10) Iako su zemlje članice uložile značajne napore u rješavanju administrativnih i pravnih prepreka za geografsku i međusektorsku mobilnost, mnoge od tih prepreka još uvijek postoje.
- (11) Potrebno je podržavati sve oblike mobilnosti koji treba da čine dio sveobuhvatne politike razvoja ljudskih potencijala u istraživanju na državnom, regionalnom i institucionalnom nivou.
- (12) Značaj svih oblika mobilnosti treba biti u potpunosti prepoznat prilikom evaluacije i napredovanja u istraživačkoj karijeri, što će garantovati da takvo iskustvo vodi profesionalnom razvoju istraživača.
- (13) Razvoj dosljedne politike profesionalnog razvoja i mobilnosti

⁴ SEC (2005) 260.

istraživača u i iz Evropske unije⁵, treba da bude razmatran u odnosu na situaciju u zemljama i regijama u razvoju unutar i izvan Evrope, tako da izgradnja istraživačkih kapaciteta u Evropskoj uniji ne bude na teret manje razvijenih zemalja ili regija.

- (14) Finansijeri i/ili poslodavci istraživača u postupku angažovanja i zapošljavanja istraživača trebaju preuzeti odgovornost da istraživačima omoguće otvoren, transparentan i međunarodno uporediv postupak odabira i zapošljavanja.
- (15) Društvo bi trebalo više cijeniti odgovornosti i profesionalnost koje istraživači pokazuju u obavljanju svog posla u raznim fazama profesionalnog razvoja, te u njihovoj višestrukoj ulozi naučnih radnika, lidera, koordinatora projekata, menadžera, supervizora, mentora, savjetnika u karijeri i komunikatora nauke.
- (16) Ove Preporuke polaze od načela da poslodavci i finansijeri istraživača imaju primarnu obavezu poštovati domaće, regionalne i sektorske zakone.
- (17) Ove Preporuke daju zemljama članicama, poslodavcima, finansijerima i istraživačima vrijedan instrument kako bi poduzimali, na dobrovoljnoj osnovi, dalje inicijative za poboljšanje i jačanje profesionalnih mogućnosti za istraživače u Evropskoj uniji, te za razvijanje otvorenog tržišta rada za istraživače.
- (18) Opšta načela i zahtjevi dati u ovim Preporukama, rezultat su javne rasprave u kojoj su učestvovali članovi Upravnog odbora za razvoj ljudskih resursa i mobilnosti (*Steering Group on Human Resources and Mobility*).

Daje sljedeće preporuke:

1. Zemlje članice treba da poduzimaju potrebne korake kako bi osigurale da poslodavci i finansijeri istraživačkih aktivnosti uspostave i održavaju stimulatívno istraživačko okruženje i radnu klimu u kojoj su kao pojedinci i istraživačke grupe cijenjeni, podsticani i podržani, i gdje im je pružena sva potrebna materijalna i nematerijalna podrška koja će im omogućiti da ispune svoje ciljeve i zadatke. U ovom kontekstu, posebna pažnja se daje organizaciji povoljnih uslova za rad i usavršavanje u ranim fazama razvoja istraživača, s obzirom da se na taj način doprinosi budućim odabirima i privlačnosti karijere u polju istraživanja i razvoja.

⁵ COM (2004) 178 final of 16.3.2004.

2. Zemlje članice treba da poduzimaju, kad god je to potrebno, ključne korake kako bi osigurale da poslodavci i finansijeri unaprijede metode zapošljavanja i sisteme ocjenjivanja profesionalnog razvoja, čime bi se stvorio transparentniji i otvoreniji sistem zapošljavanja i profesionalnog razvoja istraživača, obilježen većom jednakosti, te međunarodno prihvaćen, kao preduslov za autentično evropsko tržište rada za istraživače.
3. Prilikom definiranja stanja i prihvatanja strategije i sistema razvoja održivih istraživačkih karijera, zemlje članice treba da u obzir uzmu opšta načela i zahtjeve definirane u Evropskoj povelji za istraživače i Kodeksu zapošljavanja istraživača.
4. Zemlje članice trebale bi nastojati pretočiti ova opšta načela i zahtjeve u okviru njihovog područja odgovornosti u nacionalni pravni okvir ili sektorske i/ili institucionalne standarde i smjernice (povelje i/ili pravilnike za istraživače). Pri tome bi u obzir trebale uzeti i veliku raznovrsnost zakona, pravila i praksi koje, u različitim zemljama i u različitim sektorima, određuju pravce, organizaciju i radne uslove profesionalnog razvoja istraživača.
5. Zemlje članice treba da razmotre prihvatanje takvih opštih načela i zahtjeva kao integralnih dijelova institucionalnog osiguranja kvaliteta i smatrati ih sredstvom za uspostavu kriterija za nacionalno ili regionalno finansiranje, te da ih usvoje u svrhu revizije, praćenja i evaluacije javnih institucija.
6. Zemlje članice treba da nastave svoje napore u prevazilaženju pravnih i administrativnih prepreka za mobilnost, uključujući i one koje se tiču međusektorske mobilnosti i mobilnosti između i unutar različitih funkcija, a uzimajući u obzir proširenu Evropsku uniju.
7. Zemlje članice treba da nastoje da osiguraju odgovarajuća socijalna prava istraživača u skladu sa njihovim pravnim statusom. Unutar tog konteksta, određena pažnja treba da bude posvećena mogućnosti prenosa penzionih prava, bilo zakonski obaveznih ili dopunskih, za istraživače koji prelaze u ili iz javnog ili privatnog sektora u istoj zemlji, kao i za one koji prelaze državne granice unutar Evropske unije. Takvi aranžmani trebali bi garantovati da istraživači koji tokom života mijenjaju poslove ili prekidaju karijeru ne izgube socijalna prava neopravdano.
8. Zemlje članice treba da uvedu potrebne strukture praćenja kako bi redovno revidirale ove Preporuke, te pratile u kojoj mjeri

poslodavci, finansijeri i istraživači provode Evropsku povelju za istraživače i Kodeks zapošljavanja istraživača.

9. Kriterije za takva praćenja utvrdit će i prihvatiti zemlje članice u kontekstu rada i aktivnosti koje poduzima Upravni odbor za ljudske resurse i mobilnost.
10. U okviru njihovih uloga predstavnika u međunarodnim organizacijama na međuvladinom nivou, zemlje članice trebaju uzeti u obzir ove Preporuke prilikom predlaganja strategija i odluka o aktivnostima tih organizacija.
11. Ove Preporuke se odnose na zemlje članice, ali bi trebale služiti i kao instrument koji će podsticati društveni dijalog, te dijalog između istraživača, ostalih aktera i društva u cjelini.
12. Zemlje članice pozvane su da izvještavaju Komisiju do 15. decembra 2005. godine, ali i nakon toga, jednom godišnje, o svim mjerama koje su poduzete na osnovu ovih Preporuka, te da je obavijeste o prvim rezultatima njihove primjene, a isto tako i o primjerima dobre prakse.
13. Komisija će povremeno revidirati ove Preporuke u kontekstu otvorenog mehanizma koordinacije.

U Briselu, 11. marta 2005. godine

Za Komisiju
Janez Potočnik
Član Komisije

Aneks

Dio 1.

Evropska povelja za istraživače

Evropska povelja za istraživače je skup opštih načela i zahtjeva koji utvrđuju uloge, odgovornosti i obaveze istraživača, te njihovih poslodavaca i finansijera.⁶ Svrha Povelje je da osigura odnos između istraživača i poslodavca i/ili finansijera koji će voditi ka uspješnom djelovanju u stvaranju, prenosu, dijeljenju ili diseminaciji znanja i tehnološkog razvoja, te profesionalnom razvoju istraživača. Povelja također prepoznaje vrijednost svih oblika mobilnosti kao sredstva koje unapređuje istraživački razvoj pojedinaca.

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

Povelja se odnosi na sve istraživače unutar Evropske 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 institucije u kojoj se određeni istraživački rad obavlja. Povelja uzima u obzir i mnogobrojne uloge istraživača koji rade na različitim pozicijama, i koji ne samo da provode istraživanja i razvojne aktivnosti, već su uključeni i u praćenje, mentorstvo, upravljanje i administrativne poslove.

Ova Povelja polazi od načela da istraživači i poslodavci i/ili finansijeri imaju neizostavnu obavezu osigurati ispunjavanje zahtjeva njihovih domaćih ili regionalnih pravnih sistema. Ukoliko istraživači uživaju u nekom pogledu veći status i prava od propisanih u ovoj Povelji, njene odredbe ne bi smjele biti korištene kako bi se umanjili stečeni status i prava.

Istraživači, kao i poslodavci i finansijeri koji se pridržavaju ove Povelje, poštovat će i temeljna prava i rukovoditi se principima prepoznatim u Povelji Evropske unije o temeljnim pravima.⁸

⁶ Pojašnjenje u Dijelu 3.

⁷ Pojašnjenje u Dijelu 3.

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

Opšti principi i zahtjevi za istraživače

Sloboda istraživanja

Istraživači trebaju usmjeriti svoja istraživanja u svrhu opšte dobrobiti čovječanstva i širenja granica naučnog znanja, a da pritom uživaju slobodu mišljenja i govora, te slobodu pronalaženja metoda za rješavanje problema, u skladu sa 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, na primjer iz budžetskih ili infrastrukturnih razloga, ili, posebno 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.

Etički principi

Istraživači se trebaju pridržavati prepoznatih etičkih praksi i temeljnih etičkih principa koji su primjereni njihovim disciplinama, kao i etičkih standarda opisanih u različitim nacionalnim, sektorskim ili institucionalnim etičkim kodeksima.

Profesionalna odgovornost

Istraživači bi trebali uložiti sve napore kako bi osigurali da njihovi projekti budu relevantni za društvo, te kako ne bi ponavljali istraživanja koja su prethodno bila provedena negdje drugo.

Istraživači moraju izbjegavati plagijarizam svake vrste, te se pridržavati načela intelektualnog vlasništva i zajedničkog vlasništva nad rezultatima ukoliko se istraživanje provodi u saradnji sa mentorom/mentorima i/ili sa drugim istraživačima. Potreba da se potvrde novi nalazi reprodukcijom eksperimenata ne bi trebala biti interpretirana kao plagijat, ukoliko su podaci koje je potrebno potvrditi jasno citirani. Ukoliko je dio njihovog rada delegiran drugim osobama, istraživači bi trebali osigurati da osoba kojoj je rad delegiran bude kompetentna da ga obavi.

Profesionalni odnos

Istraživači bi trebali biti upoznati sa strateškim ciljevima svoje istraživačke sredine i instrumentima finansiranja, te bi trebali obezbijediti sve potrebne dozvole prije nego što započnu svoje istraživanje ili pristupe sredstvima.

Istraživači bi trebali obavještavati svoje poslodavce, finansijere ili mentore ukoliko je njihov istraživački projekat odgođen, redefiniran ili završen, te najaviti ukoliko će projekat biti prijevremeno okončan ili prekinut iz bilo kojeg razloga.

Ugovorne i zakonske obveze

Istraživači na svim nivoima profesionalnog razvoja moraju biti upoznati sa državnim, sektorskim ili institucionalnim pravilima koja se odnose na uslove usavršavanja i/ili rada. To uključuje prava intelektualnog vlasništva i sve zahtjeve i uslove bilo kojeg sponzora ili finansijera, nezavisno od prirode potpisanog ugovora. Istraživači bi trebali poštovati ta pravila tako što će proizvesti zahtijevane rezultate (npr. doktorat, publikacije, patente, izvještaje, razvoj novih proizvoda, itd.) u skladu sa navedenim uslovima u ugovoru ili drugom ekvivalentnom dokumentu.

Odgovornost

Istraživači moraju biti svjesni odgovornosti prema svojim poslodavcima, finansijerima i drugim relevantnim javnim i privatnim tijelima, a na etičkoj osnovi, i prema društvu u cjelini. Istraživači finansirani iz javnih fondova posebno su odgovorni i za racionalno trošenje novca poreznih obveznika. Stoga se istraživači trebaju pridržavati načela ispravnog, transparentnog i djelotvornog upravljanja finansijama, te saradivati sa bilo kojom ovlaštenom revizijom njihovog istraživanja, bez obzira da li je angažuju njihovi poslodavci/finansijeri ili etički komiteti.

Metode prikupljanja i analize, rezultati i, gdje je to moguće, detaljni istraživački podaci, trebali bi biti dostupni za interne ili eksterne provjere, po potrebi i na zahtjev nadležnih organa.

Dobra praksa u istraživanju

Istraživači bi u svakom trenutku trebali poštivati načela sigurnih uslova rada u skladu sa 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 sa važećim domaćim zakonima o zaštiti podataka i zaštiti povjerljivosti te poduzeti sve potrebne korake kako bi se u svakom trenutku istih pridržavali.

Diseminacija i korištenje rezultata

Svi istraživači treba da, u skladu sa svojim ugovornim obavezama, osiguraju da rezultati njihovih istraživanja budu diseminirani i iskorišteni, odnosno saopšteni, preneseni u druga istraživanja, ili, gdje je to primjereno, komercijalizirani. Od starijih istraživača se posebno očekuje da preuzmu vodeću ulogu u osiguravanju da istraživanje bude plodonosno i da njegovi rezultati budu ili komercijalno iskorišteni ili učinjeni dostupnima javnosti (ili oboje), kad god se za to ukaže prilika.

Javni angažman

Istraživači trebaju osigurati da široka javnost bude upoznata sa njihovim istraživačkim aktivnostima, na takav način da ih mogu razumjeti i oni koji nisu specijalisti, čime se pospješuje razumijevanje nauke u javnosti. Direktni kontakt sa javnošću pomoći će istraživaču da se upozna sa interesima javnosti za prioritete nauke i tehnologije, kao i njihove zabrinutosti.

Odnos s mentorom/mentorima

Istraživači u fazi usavršavanja trebaju kreirati strukturiran i kvalitetan odnos sa svojim mentorom/mentorima i sa fakultetskim predstavnicima kako bi u potpunosti iskoristili sve prednosti takve saradnje. Navedeno uključuje evidenciju napretka u radu, te rezultata istraživanja, osiguravanje povratnih informacija putem izvještaja i seminara, primjenu povratnih informacija i djelovanje u skladu sa dogovorenim rokovima, ključnim tačkama, rezultatima i ishodima istraživanja.

Obaveze mentora i menadžera

Stariji istraživači treba da posvete posebnu pažnju svojoj višestrukoj ulozi supervizora, mentora, savjetnika u profesionalnom razvoju, lidera, koordinatora projekata, menadžera i naučnog komunikatora. Oni trebaju ove zadatke izvršavati u skladu sa najvišim profesionalnim standardima. U odnosu na njihovu ulogu mentora, stariji istraživači bi trebali graditi konstruktivan i pozitivan odnos sa mladim istraživačima kako bi bili stvoreni uslovi za djelotvoran prenos znanja i za dalji uspješan profesionalni razvoj mladih istraživača.

Kontinuiran profesionalni razvoj

U svim fazama svog profesionalnog razvoja, istraživači bi trebali težiti neprekidnom usavršavanju kroz redovno nadograđivanje 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.

Opšti principi i zahtjevi vezani za poslodavce i finansijere

Priznavanje stručnosti

Svi istraživači koji se bave istraživanjima trebaju biti prepoznati kao profesionalci i tretirani na odgovarajući način. Takav odnos treba započeti na samom početku njihove karijere, počevši od postdiplomskog studija, i treba uključivati sve nivoe profesionalnog razvoja bez obzira na njihovu klasifikaciju na državnom nivou (npr. zaposlenik, student postdiplomskog studija, doktorant, doktor nauka, državni službenik).

Nediskriminacija

Poslodavci i/ili finansijeri neće diskriminisati istraživače na bilo koji način na osnovu 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 finansijeri istraživača, moraju osigurati stvaranje najpodsticajnije sredine za istraživanje ili istraživačko usavršavanje, koja nudi odgovarajuću opremu, prostor i mogućnosti, što uključuje i saradnju na daljinu preko istraživačkih mreža, kao i provođenje državnih i sektorskih propisa o zdravlju i sigurnosti u istraživanju. Finansijeri bi trebali osigurati da odgovarajuća sredstva budu dostupna kao podrška dogovorenom planu rada.

Uslovi rada

Poslodavci i/ili finansijeri trebaju osigurati da uslovi rada za sve istraživače, uključujući i one sa invaliditetom, omoguće onakvu fleksibilnost kakva se smatra važnom za uspješno obavljanje istraživanja u skladu sa postojećom domaćom legislativom, te nacionalnim ili sektorskim kolektivnim ugovorima. Isto tako, trebaju pokušati osigurati uslove rada koji i muškarcima i ženama istraživačima omogućavaju usklađivanje porodičnog života i posla, djece i karijere⁹. Posebnu pažnju treba posvetiti, između ostalog, i fleksibilnom radnom vremenu, radu sa dijelom radnog vremena, radu na daljinu, slobodnom periodu za istraživanje/usavršavanje (*sabbatical leave*), te odgovarajućim finansijskim i administrativnim odredbama koje uređuju takva pitanja.

⁹ Vidi SE/C (2005)260, *Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science*.

Stabilnost i stalnost zaposlenja

Poslodavci i/ili finansijeri bi trebali osigurati da rad istraživača ne bude ometan nestabilnošću ugovora o radu, i stoga se moraju obavezati da što je moguće više poboljšaju stabilnost uslova zapošljavanja za istraživače, primjenjujući na taj način i držeći se principa utvrđenih u Direktivi EU o radu na određeno vrijeme¹⁰.

Finansiranje i plate

Poslodavci i/ili finansijeri trebali bi osigurati pravedne i povoljne uslove finansiranja i/ili plata sa odgovarajućim i pravednim uredbama o socijalnim pravima (uključujući bolovanje i porodiljsko odsustvo, penzije i pogodnosti za nezaposlene), u skladu sa postojećim domaćim zakonodavstvom, te nacionalnim i sektorskim kolektivnim ugovorima. To mora uključivati istraživače na svim nivoima profesionalnog razvoja, uključujući mlade istraživače, u skladu sa njihovim pravnim statusom, radnim učinkom i nivoom kvalifikacija i/ili odgovornosti.

Rodni balans¹¹

Poslodavci i/ili finansijeri bi trebali imati za cilj zastupljenost i ravnotežu polova na svim nivoima, uključujući i mentorski i upravljački nivo. To bi trebalo biti postignuto na osnovu principa politike jednakih mogućnosti pri zapošljavanju i u toku kasnijih faza karijere, međutim bez davanja prednosti nad kriterijima kvaliteta i sposobnosti. Kako bi bila osigurana jednakost tretmana, tijela za selekciju i ocjenjivanje također moraju biti izbalansirana u smislu jednake rodne zastupljenosti.

Razvoj karijere

Poslodavci i/ili finansijeri istraživača trebaju izraditi, po mogućnosti u okviru kadrovskih službi, specifičnu strategiju profesionalnog razvoja za istraživače u svim fazama karijere, bez obzira na njihov ugovorni status, uključujući i istraživače sa ugovorom o radu na određeno vrijeme. Ovaj dokument bi trebao uključivati i dostupnost mentora uključenih u pružanje podrške i savjetovanja za lični i profesionalni razvoj istraživača, tako da ih motiviše i doprinosi umanju nesigurnosti u njihovom budućem profesionalnom razvoju. Svi istraživači treba da budu poznati sa takvim odredbama i planovima.

¹⁰ Direktivom se nastoji spriječiti da zaposlenici zaposleni na određeno vrijeme budu tretirani nepovoljnije od njihovih kolega zaposlenih za stalno, zatim se nastoji spriječiti zloupotreba koja bi mogla proisteći iz korištenja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, te se nastoji poboljšati mogućnost usavršavanja za zaposlenike na određeno vrijeme, kao i osigurati da zaposlenici na određeno vrijeme budu informisani o dostupnim stalnim radnim mjestima. Direktiva Vijeća 1999/70/EC koja se odnosi na „Oktivni sporazum o radu na određeno vrijeme“ donesena od ETUC, UNICE i CEEP, 28. juna 1999.

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

Vrednovanje mobilnosti

Poslodavci i/ili finansijeri moraju prepoznati značaj 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 nivoima profesionalnog razvoja istraživača. Stoga bi takve mogućnosti trebale biti ugrađene u specifičnu strategiju profesionalnog razvoja, a svako iskustvo mobilnosti trebalo bi biti u potpunosti prepoznato i vrednovano u sistemima napredovanja u karijeri i ocjenjivanja istraživača.

Ovo također iziskuje uvođenje potrebnih administrativnih instrumenata koji će omogućiti transfer projektnih sredstava i socijalnih odredbi u skladu sa nacionalnim zakonodavstvom.

Dostupnost stručnog usavršavanja i kontinuiranog razvoja

Poslodavci i/ili finansijeri bi trebali osigurati da istraživači na svim nivoima profesionalnog razvoja, bez obzira na ugovorni status, imaju mogućnost profesionalnog razvoja i povećanja mogućnosti za svoje zaposlenje kroz pristup mjerama za kontinuirani razvoj vještina i kompetencija.

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

Dostupnost profesionalnog savjetovanja

Poslodavci i finansijeri nauke trebali bi osigurati da je istraživačima dostupno profesionalno savjetovanje i pomoć pri traženju posla, bilo u određenoj instituciji ili kroz saradnju sa drugim strukturama, i to na svim nivoima profesionalnog razvoja i bez obzira na ugovorni status istraživača.

Prava intelektualnog vlasništva

Poslodavci i/ili finansijeri trebali bi omogućiti istraživačima, na svim nivoima profesionalnog razvoja, iskorištavanje (ako je moguće) njihovih istraživačkih rezultata kroz zakonsku zaštitu, a posebno kroz odgovarajuću zaštitu prava intelektualnog vlasništva, uključujući autorska prava.

Politike i prakse trebaju precizno odrediti koja prava pripadaju istraživačima i/ili, gdje je to moguće, njihovim poslodavcima i trećim stranama, uključujući vanjske komercijalne i industrijske organizacije,

¹² Odnosno saradnja preko elektronske mreže.

kao što je moguće da bude uređeno u posebnim sporazumima o saradnji ili drugim vrstama sporazuma.

Koautorstvo

Pri evaluaciji zaposlenika, institucije trebaju pozitivno gledati na koautorstvo, te ga smatrati dokazom konstruktivnog pristupa vođenju istraživanja. Poslodavci i/ili finansijeri bi stoga trebali razvijati strategije, prakse i postupke kojima bi osigurali svim istraživačima, uključujući mlade istraživače, potrebne okvirne uslove kako bi mogli uživati pravo da budu prepoznati i/ili citirani, u kontekstu njihovog stvarnog doprinosa, kao koautori radova, patenata i dr. ili kako bi objavili rezultate svojih istraživanja nezavisno od mentora.

Mentorstvo

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

Trebalo bi biti jasno definirano takvim aranžmanom da su predloženi mentori dovoljno stručni za mentorisanje istraživanja, i da imaju vremena, znanja, iskustva, stručnosti i posvećenosti da mogu mladom istraživaču ponuditi odgovarajuću podršku i osigurati neophodan napredak i procedure revizije, kao i potrebne mehanizme za pružanje povratnih informacija.

Nastava/podučavanje

Podučavanje je osnovno sredstvo strukturiranja i širenja znanja i stoga bi trebalo biti smatrano značajnom opcijom na putu profesionalnog razvoja istraživača. Ipak, obaveze u nastavi ne bi smjele biti pretjerane i ne bi smjele sprečavati istraživače, posebno na početku karijere, u provođenju svojih istraživačkih aktivnosti.

Poslodavci i/ili finansijeri trebali bi omogućiti da obaveze u nastavi budu na odgovarajući način nagrađene i uzete u obzir u sistemima ocjenjivanja i vrednovanja, te da vrijeme koje stariji istraživači posvećuju obrazovanju mlađih istraživača bude uračunato u dio njihove nastavne obaveze. Odgovarajuće usavršavanje u predavačkim i mentorskim aktivnostima trebalo bi biti osigurano kao sastavni dio profesionalnog razvoja istraživača.

Sistem ocjenjivanja/vrednovanja

Poslodavci i/ili finansijeri trebali bi uvesti za sve istraživače, uključujući i starije istraživače, sistem ocjenjivanja/vrednovanja na redovnoj

osnovi, namijenjen procjeni njihovog profesionalnog djelovanja na transparentan način, od nezavisnog tijela/komisije (a u slučaju ocjenjivanja starijeg istraživača, po mogućnosti međunarodne komisije).

Procedure ocjenjivanja i vrednovanja trebale bi na odgovarajući način ocijeniti cjelokupno istraživačko djelovanje i istraživačke rezultate, kao što su npr. publikacije, patenti, upravljanje istraživanjem, podučavanje/predavanja, nadzor, mentorstvo, domaća i međunarodna saradnja, administrativne obaveze, naučna komunikacija sa širom javnošću i mobilnost; ove procedure morale bi se uzeti u obzir u kontekstu napredovanja u karijeri.

Pritužbe/Žalbe

Poslodavci i/ili finansijeri trebali bi u skladu sa domaćim zakonima uspostaviti odgovarajuće postupke, možda i u obliku nepristrane osobe (ombudsman) koja bi se bavila pritužbama/žalbama istraživača, uključujući i one koje se tiču sukoba između mentora i mladog istraživača. Takvi bi postupci trebali omogućiti svom istraživačkom osoblju pouzdanu i neformalnu podršku u rješavanju konflikata, sporova i povreda radnih prava, u svrhu promovisanja pravednog i jednakog tretmana u okviru institucije i poboljšanja ukupnog kvaliteta radne sredine.

Učešće u odlučivanju

Poslodavci i/ili finansijeri istraživača trebali bi predstavljanje istraživača u relevantnim informacijama, savjetodavnim i upravnim tijelima institucija u kojima rade, prepoznati kao potpuno legitimno i svakako poželjno. To predstavljanje omogućilo bi zaštitu i promoviranje ličnih i kolektivnih interesa istraživača profesionalaca, te njihov aktivan doprinos radu institucije.¹³

Zapošljavanje istraživača

Poslodavci i/ili finansijeri trebali bi osigurati da standardi zapošljavanja i angažiranja istraživača, posebno onih na početku karijere, budu jasno definirani, te da omogućavaju zapošljavanje iz kategorija koje su na neki način u lošijem položaju, kao i istraživača koji se vraćaju istraživačkoj karijeri, uključujući i nastavnike (na bilo kojem nivou profesionalnog razvoja) koji se vraćaju istraživačkoj karijeri.

Prilikom imenovanja ili zapošljavanja istraživača, poslodavci i finansijeri bi se trebali pridržavati principa Kodeksa zapošljavanja istraživača.

¹³ U ovom kontekstu vidjeti EU Direktivu 2002/14/ec.

Dio 2.

Kodeks zapošljavanja istraživača

Kodeks zapošljavanja istraživača sadrži niz opštih načela i zahtjeva kojih bi se trebali pridržavati poslodavci i/ili finansijeri prilikom imenovanja ili zapošljavanja istraživača. Ova načela i zahtjevi trebali bi osigurati poštivanje vrijednosti poput transparentnosti procesa zapošljavanja i jednakosti tretmana za sve kandidate, posebno u kontekstu razvoja privlačnog, otvorenog i održivog evropskog tržišta rada za istraživače; ona su u skladu sa pravilima opisanim 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 uslove, s jasnom namjerom doprinošenja razvoju Evropskog istraživačkog prostora.

Osnovni principi i zahtjevi Kodeksa

Zapošljavanje

Poslodavci i/ili finansijeri bi trebali uspostaviti procedure zapošljavanja istraživača koje su otvorene¹⁴, djelotvorne, transparentne, podsticajne i međunarodno uporedive, te također prilagođene vrsti upražnjenog radnog mjesta. Objavljen oglas bi trebao dati širi opis traženih znanja i vještina i ne bi trebao biti toliko specijaliziran da obeshrabri odgovarajuće kandidate.

Oglasi za posao treba da sadrže opis uslova rada i prava, uključujući i mogućnosti profesionalnog razvoja. Također, vremenski period nakon oglašavanja slobodnog mjesta ili konkursa do krajnjeg roka za prijavu treba da bude razuman.

Odabir

Komisija za odabir kandidata treba da okuplja različite stručnjake i da bude izbalansirana u smislu pola, te, u slučajevima kad je to moguće i izvodljivo, da uključi predstavnike iz različitih sektora (privatnog i javnog) i disciplina kao i iz drugih zemalja, koji imaju odgovarajuće iskustvo potrebno za ocjenjivanje kandidata. Kad god je to moguće, trebalo bi koristiti širok spektar metoda za selekciju, poput uključivanja vanjskih stručnjaka u ocjenjivanje i ličnih intervjua. Članovi tijela za izbor trebali bi imati odgovarajuću obuku za proces selekcije.

¹⁴ Potrebno je koristiti sve raspoložive instrumente sa posebnim osvrtom na međunarodne i globalno dostupne web izvore kao što je pan-evropski portal za mobilnost istraživača: <http://europa.eu.int/eracareers>.

Transparentnost

Kandidati bi trebali, prije procedure odabira, biti upoznati sa procesom i kriterijima za izbor, brojem slobodnih mjesta i mogućnostima za profesionalni razvoj. Također, nakon procesa odabira, kandidati bi trebali biti upoznati sa prednostima i slabostima njihovih aplikacija.

Kriteriji ocjenjivanja

Proces odabira treba u obzir uzeti cijeli raspon iskustava¹⁵ kandidata. Osim procjene cjelokupnog potencijala istraživača, značajna bi trebala biti i njihova kreativnost i nivo nezavisnosti.

To znači da bi sposobnosti trebalo ocjenjivati kvalitativno i kvantitativno, pri čemu bi se trebalo fokusirati na istaknute rezultate unutar različitog profesionalnog razvoja, a ne samo na broj publikacija. Shodno tome, značaj bibliometrijskih pokazatelja treba biti pravilno odmjereno u okviru velikog raspona ocjenjivačkih kriterija, poput podučavanja, nadzora, grupnog rada, prenosa znanja, upravljanja istraživanjima i inovacijama i aktivnostima naučne komunikacije sa širom javnošću. Kod kandidata koji dolaze iz industrije, posebnu pažnju treba posvetiti doprinosima u smislu patenata, razvoja i izuma.

Varijacije u hronološkom redoslijedu CV-a

Prekidi u karijeri ili varijacije u hronološkom redoslijedu radne biografije ne bi trebalo gledati kao nedostatke, već ih smatrati razvojem u karijeri, te u skladu s tim i kao potencijalno vrijedan doprinos profesionalnom razvoju istraživača prema višedimenzionalnom profilu karijere. Kandidatima bi se, stoga, trebalo dopustiti da prilažu biografije potkrijepljene dokazima koje odražavaju reprezentativan skup postignuća i kvalifikacija koje odgovaraju radnom mjestu na koje kandidat aplicira.

Priznavanje iskustva mobilnosti

Svako iskustvo mobilnosti, npr. posjeta 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.

¹⁵ Vidi i u EU Povelji za istraživače: sistem odabira u Dijelu 1. ovog dokumenta.

Priznavanje kvalifikacija

Poslodavci i/ili finansijeri treba da omoguće adekvatno vrednovanje i ocjenjivanje akademskih i profesionalnih kvalifikacija svih istraživača (uključujući neformalne kvalifikacije), posebno u kontekstu međunarodne i profesionalne mobilnosti. Oni treba da se informišu kako bi u potpunosti razumjeli pravila, postupke i standarde koji uređuju priznavanje takvih kvalifikacija, te da istraže, kroz sve dostupne kanale, postojeće nacionalno zakonodavstvo, konvencije i posebna pravila o priznavanju takvih kvalifikacija¹⁶.

Stečeno iskustvo

Tražene kvalifikacije treba da budu u skladu sa potrebama upražnjenog radnog mjesta i ne bi trebale biti postavljene kao prepreka za dobivanje posla. Prepoznavanje i ocjenjivanje kvalifikacija treba da bude fokusirano na procjenjivanje dostignuća osobe, radije nego na njene lične 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.

Postdoktorska imenovanja

Jasna pravila i eksplicitne smjernice za angažovanje i imenovanje postdoktorskih istraživača, uključujući maksimalno trajanje i ciljeve takvih imenovanja, treba da utvrde institucije koje zapošljavaju postdoktorske istraživače. Takve smjernice treba da uzmu u obzir i vrijeme provedeno na prethodnim postdoktorskim pozicijama na drugim institucijama, te da uvažavaju činjenicu da bi postdoktorski status trebao biti prelaznog karaktera, kao i da bi njegov glavni cilj trebao biti pružanje dodatne mogućnosti profesionalnog razvoja u istraživanju u kontekstu dugoročnog gledanja na karijeru.

¹⁶ Vidi na <http://www.enic-naric.net/> za detaljne informacije u vezi sa NARIC mrežom (*National Academic Recognition Information Centres*) i ENIC mrežom (*European Network of Information Centres*).

Dio 3.

Definicije

Istraživači

Za potrebe ovih Preporuka korištena je međunarodno priznata definicija istraživanja u skladu sa Frascati priručnikom¹⁷. U skladu s tim, istraživači su:

„Stručnjaci koji se bave koncipiranjem ili stvaranjem novog znanja, proizvoda, procesa, metoda i sistema, te upravljanjem projektima koji se tiču ovih aktivnosti.“

Preciznije, ove Preporuke se odnose na sve osobe koje se profesionalno bave istraživanjem i razvojem u svim fazama profesionalnog razvoja¹⁸, bez obzira na njihovu klasifikaciju. To uključuje sve aktivnosti vezane za fundamentalna istraživanja, strateška istraživanja, primijenjena istraživanja, eksperimentalni razvoj i prenos znanja, uključujući inovacije i savjetovanje, mentorstvo i podučavanje, upravljanje znanjem i pravima intelektualnog vlasništva, iskorištavanje rezultata istraživanja i naučno novinarstvo.

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

- Termin „mladi istraživači“¹⁹ odnosi se na istraživače u prve četiri godine (u punom radnom vremenu) istraživačke aktivnosti, uključujući i razdoblje istraživačkog usavršavanja.
- „Iskusniji istraživači“²⁰ su istraživači koji imaju najmanje četiri godine istraživačkog iskustva (u punom radnom vremenu) nakon sticanja univerzitetske diplome koja im je omogućila ulazak na doktorski studij, u zemlji u kojoj je diploma stečena, ili istraživači koji već posjeduju titulu doktora nauka, neovisno o vremenu koje je bilo potrebno da se ona stekne.

Poslodavci

U kontekstu ovih Preporuka, „poslodavci“ su sve privatne i javne institucije koje zapošljavaju istraživače na osnovu ugovora o radu ili koje ih ugošćuju u skladu sa drugim oblicima ugovora ili sporazuma, uključujući i one koji ne uključuju direktan finansijski odnos. Posljednje se odnosi na visokoškolske institucije, fakultetske odsjeke, laboratorije, fondacije, ili privatna tijela gdje se istraživači usavršavaju ili provode istraživanja na osnovu sredstava koje im je osigurala treća strana.

¹⁷ Iz: *Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual*, OECD, 2002.

¹⁸ COM(2003) 436 of 18.7. 2003: *Researchers in the ERA: One profession, multiple careers*.

¹⁹ Vidi: *Work Programme Structuring the European Research Area Human Resources and Mobility Marie Curie Actions*; septembar, 2004; str.41.

²⁰ Idem, str.42.

Finansijeri

„Finansijeri“ su sva ona tijela²¹ koja pružaju finansiranje (uključujući stipendije, nagrade, projektna sredstva, te institucionalne stipendije) privatnim i javnim institucijama, uključujući institucije visokog obrazovanja. U toj ulozi oni mogu odrediti da je ključni uslov finansiranja da finansirane institucije uvedu i primijene djelotvorne strategije, prakse i mehanizme u skladu sa opštim principima i zahtjevima opisanim u ovim Preporukama.

Imenovanje ili zapošljavanje

Ovo se odnosi na svaki oblik ugovora, stipendije ili institucionalne stipendije, grantove ili nagrade koje finansiraju treće strane uključujući i finansiranje u sklopu Okvirnih programa²².

²¹ Unija će nastojati primijeniti obaveze definirane ovim Preporukama u slučaju dobitnika finansijskih sredstava u kontekstu Okvirnih programa (*Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities*)

²² Okvirni programi za istraživanje, tehnološki razvoj i demonstracijske aktivnosti (*The Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities*).



Evropska komisija usvojila je Povelju za istraživače i Kodeks zapošljavanja istraživača. Ova dva dokumenta su ključni elementi politike kojom Evropska unija želi učiniti istraživanje privlačnom karijerom, što je veoma značajan aspekt njene strategije podsticanja razvoja ekonomije i rasta zapošljavanja. Povelja i Kodeks će istraživačima dati jednaka prava i obaveze bez obzira u kojoj zemlji Evropske unije rade. Na ovaj način trebao bi biti ostvaren doprinos rješavanju problema lokalne, regionalne i sektorske fragmentiranosti istraživačkih karijera u EU, te omogućiti Evropi da na najbolji način iskoristi svoje istraživačke potencijale.

Originalna publikacija:

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

