

A BIZOTTSÁG AJÁNLÁSA

(2005. március 11.)

a Kutatók Európai Chartájáról és a kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexéről

(EGT vonatkozású szöveg)

(2005/251/EK)

AZ EURÓPAI KÖZÖSSÉGEK BIZOTTSÁGA,

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre és különösen annak 165. cikkére

mivel:

rettek haladásához, a technológiai fejlődéshez, az életminőség javításához, az európai polgárok jólétének biztosításához és az európai versenyképességhez való hozzájáruláshoz.

- (6) A kutatók karrierjének fejlesztéséhez új eszközöket kell bevezetni és alkalmazni, hozzájárulva ezáltal a kutatók európai karrierkilátásainak javításához.
- (7) A kedvezőbb és látványosabb karrierkilátások hozzájárulnak a kutatói szakma irányában tanúsított pozitív közvélekedés kialakításához is, és így több fiatalat ösztönöznek arra, hogy a kutatás területén kezdjék el karrierjük építését.
- (8) Ezen ajánlás végső politikai célja az, hogy hozzájáruljon a kutatók számára vonzó, nyitott és fenntartható európai munkaerőpiac kialakításához, amelyben a keretfeltételek hatékony teljesítményt és termelékenységet elősegítő környezetben teszik lehetővé kiváló képességű kutatók felvételét és megtartását.
- (9) A tagállamoknak erőfeszítéseket kell tenniük arra vonatkozóan, hogy a kutatók számára minden karrierszinten fenntartható karrierfejlesztési rendszereket kínálhassanak, szerződéses helyzetüktől és a kiválasztott K+F karrierpályától függetlenül. Erőfeszítéseket kell tenniük továbbá annak biztosítása érdekében is, hogy a kutatókat szakemberként és azon intézmények szerves részeként kezelik, amelyekben tevékenykednek.
- (10) Bár a tagállamok jelentős erőfeszítéseket tettek a földrajzi és szakmaközi mobilitás előtt álló közigazgatási és jogi akadályok leküzdésére, ezek közül sok még mindig fennáll.
- (11) A K+F területén nemzeti, regionális és intézményi szinten a mobilitás minden formáját ösztönözni kell az átfogó humánerőforrás-politika részeként.
- (12) A mobilitás minden formájának értékét teljes egészében el kell ismerni a kutatók karrierértékelésében és karrierelőmeneteli rendszerében, biztosítva ezáltal, hogy az ilyen tapasztalat elősegíti szakmai fejlődésüket.
- (1) A Bizottság 2000 januárjában úgy ítélte meg⁽¹⁾, hogy szükség van az Európai Kutatási Térség létrehozására, amely ezen a területen a jövőbeni közösségi intézkedések mozgatója, és amelynek célja az európai kutatási politika megszilárdítása és szerkezetének kialakítása.
- (2) A lisszaboni Európai Tanács azt a célt tűzte a Közösség elé, hogy 2010-re a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudással rendelkező gazdaságává váljon.
- (3) A Tanács 2003. november 10-i⁽²⁾ az Európai Kutatási Térségen belül a kutatók foglalkozását és karrierjét érintő kérdéseket fogalmazott meg, és különösen üdvözölte a Bizottság azon törekvését, amely az Európai Kutatói Charta és a kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexe kidolgozására irányult.
- (4) A megállapított, különösen egyes kulcsfontosságú tudományokban tapasztalható esetleges kutatóhiány⁽³⁾ komoly kihívást jelent az EU innovációs erejére, tudáskapacitásra és a termelékenység növekedésére nézve, és akadályozhatja a lisszaboni és a barcelonai célkitűzések elérését. Következésképpen Európának sokkal vonzóbbá kell válnia a kutatók számára, és erősítenie kell a női kutatók részvételét azáltal, hogy segít megteremteni számukra a K+F-ben a fenntarthatóbb és vonzóbb karrierhez szükséges feltételeket⁽⁴⁾.
- (5) A K+F-ben rendelkezésre álló elegendő és jól képzett humán erőforrás elengedhetetlen a tudományos ismeretek haladásához, a technológiai fejlődéshez, az életminőség javításához, az európai polgárok jólétének biztosításához és az európai versenyképességhez való hozzájáruláshoz.

⁽¹⁾ 2000.1.18-i COM(2000) 6 végleges.

⁽²⁾ HL C 282., 2003.11.25., 1. o., az Európai Kutatási Térségben a kutatói szakmáról és karrieréről szóló, 2003. november 10-i 2003/C 282/01 tanácsi állásfoglalás.

⁽³⁾ 2003.4.30. COM(2003) 226 végleges és SEC(2003) 489.

⁽⁴⁾ SEC(2005) 260.

- (13) Figyelemmel az Európán belüli és azon kívüli fejlődő országok és régiók helyzetére, az Európai Unióba érkező kutatók⁽¹⁾ és az európai uniós kutatók számára úgy kell végrehajtani a következetes karrier- és mobilitáspolitikai kifejlesztését, hogy az Európai Unión belüli kutatási kapacitások kiépítése ne a legkevésbé fejlett országok vagy régiók rovására történjen.
- (14) A kutatók finanszírozóinak vagy munkaadóinak állásként felelősnek kell lenniük azért, hogy a kutatók számára nyitott, átlátható és nemzetközileg összehasonlítható kiválasztási és felvételi eljárást biztosítsanak.
- (15) A társadalomnak még inkább méltányolnia kell azt a felelősséget és szakmai hozzáértést, amit a kutatók karrierjük különféle szintjein és sokoldalú szerepeikben, mint tapasztalt munkavállalók, vezetők, projektkoordinátorok, igazgatók, felügyelők, tanácsadók, karriertanácsadók vagy tudományos munkatársak munkájuk során nyújtanak.
- (16) Ezen ajánlás azt a feltevést tartalmazza, hogy a kutatók munkaadói és finanszírozói számára elsődleges fontosságú kötelezettség a vonatkozó nemzeti, regionális és ágazati jogszabályokban foglalt követelmények teljesítésének biztosítása.
- (17) Ez az ajánlás a tagállamok, munkaadók, finanszírozók és kutatók számára értékes eszközt biztosít ahhoz, hogy önkéntes alapon a kutatók európai uniós karrierkilátásainak javítására és megerősítésére, valamint a kutatók számára egy nyitott munkaerőpiac kialakítására további erőfeszítéseket tegyenek.
- (18) Az ebben az ajánlásban felvázolt általános elvek és követelmények egy közös konzultációs folyamat eredményeként jöttek létre, amelybe a humán erőforrással és mobilitással foglalkozó irányítócsoporthoz teljes egészében bekapcsolódott,

AJÁNLJA:

1. A tagállamok tegyenek erőfeszítéseket azoknak a szükséges lépéseknek a megtételére, amelyek biztosítják, hogy a kutatók munkaadói és finanszírozói olyan finanszírozó kutatási környezeti és munkakörülményeket alakítsanak ki és tartsanak fenn, amelyben az egyéni kutatókat és a kutatócsoportokat megbecsülik, ösztönzik és támogatják, valamint amelyben megkapják a céljaik és feladataik eléréséhez szükséges anyagi és nem anyagi támogatást. Ebben az összefüggésben különös prioritást kell kapnia a kutatói karrier korai szakaszában a munka- és képzési feltételek kialakításának, hiszen ez hozzájárul a K+F-beli karrier jövőbeni kiválasztásához és vonzerejéhez.
2. Adott esetben a tagállamok tegyenek erőfeszítéseket azoknak a döntő lépéseknek a megtételére, amelyek biztosítják, hogy a kutatók munkaadói és finanszírozói tökéletesítsék a felvételi módszereket és a karrierértékelési rendszereket egy átláthatóbb, nyitottabb, egyenlőbb és nemzetközileg elfogadottabb felvételi és karrierfejlesztési rendszer kialakítása érdekében, amely a kutatók számára egy valódi európai munkaerőpiac elengedhetetlen feltétele.
3. A tagállamok – a kutatók fenntartható karrierjének fejlesztési stratégiai és rendszerei kidolgozása és elfogadása során – vegyék figyelembe és alkalmazzák a mellékletben vázolt Kutatók Európai Chartája és a kutatók felvételi eljárása magatartási kódexének általános elveit és követelményeit.
4. A tagállamok tegyenek erőfeszítéseket annak érdekében, hogy ezek a felelősségi körökbe tartozó általános elvek és követelmények kerüljenek át nemzeti szabályozási keretekbe vagy ágazati és/vagy intézményi előírásokba és iránymutatásokba (kutatókra vonatkozó chartákba és/vagy kódexekbe). Ennek során figyelembe kell venniük a törvények, rendelkezések és gyakorlatok sokféleségét, amelyek a különféle országokban és különféle ágazatokban meghatározzák a K+F karrierpályáját, szervezetét és munkafeltételeit.
5. A tagállamok ezeket az elveket és követelményeket a bevezetett minőségbiztosítási rendszerek szerves részeként kezeljék azáltal, hogy úgy tekintik azokat, mint a nemzeti/regionális finanszírozási rendszerek finanszírozási kritériumainak meghatározására szolgáló eszközöket és az államháztartási szervek ellenőrző, monitoring- és értékelési folyamatai során elfogadják azokat.
6. A tagállamok tegyenek továbbra is erőfeszítéseket annak érdekében, hogy a kibővített Európai Uniót figyelembe véve legyőzzék az ágazatközi mobilitást és a különféle beosztások közötti mobilitást is magában foglaló mobilitás előtt álló meglévő jogi és adminisztratív akadályokat.
7. A tagállamok tegyenek erőfeszítéseket annak biztosítására, hogy a kutatók a jogi helyzetüknek megfelelő társadalombiztosítási ellátásban részesüljenek. Ebben az összefüggésben különös figyelmet kell szentelni a nyugdíj jogosultságnak, legyen az kötelező vagy kiegészítő, azoknak a kutatóknak az esetében, akik ugyanabban az országban az állami és a magánszektor között váltanak munkahelyet és azok esetében is, akik az Európai Unió határain belül teszik ugyanezt. Az ilyen rendszereknek biztosítaniuk kell, hogy azok a kutatók, akik életük során munkahelyet váltanak, vagy megszakítják karrierjüket, ne veszítsék el jogtalanul társadalombiztosítási jogosultságukat.

(1) 2004.3.16. COM(2004) 178 végleges.

8. A tagállamok hozzák létre azokat a szükséges monitoring-rendszereket, amelyek ennek az ajánlásnak a rendszeres felülvizsgálatához és annak méréséhez szükségesek, hogy a munkaadók, finanszírozók és kutatók milyen mértékben alkalmazzák az Európai Kutatói Chartát és a kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexét.
9. Az ennek a mérésére szolgáló kritériumok a humán erőforrással és mobilitással foglalkozó irányítócsoporthoz által végzett munka keretében a tagállamok által felállításra és elfogadásra kerüljenek.
10. A tagállamok a kormányközi szinten létrehozott nemzetközi szervezetek képviselőiként az ezeknek a szervezeteknek a tevékenységét érintő stratégiai javaslatok és határozathozatalok során vegyék figyelembe ezt az ajánlást.
11. Ennek az ajánlásnak a tagállamok a címzettjei, de további célja, hogy olyan eszközül szolgáljon, amely elősegíti a szociális párbeszédet, valamint a kutatók között, illetve az

érdekeltek felek között folyó és a széles társadalmi párbeszédet is.

12. A Bizottság felkéri a tagállamokat, hogy a lehető legrövidebb időn belül, de legkésőbb 2005. december 15-ig, ezt követően, pedig évente tájékoztassák a Bizottságot minden olyan intézkedésükről, amelyet ezen ajánlással kapcsolatban hoztak, és küldjenek tájékoztatást az ajánlás alkalmazásának első eredményeiről, valamint szolgáljanak példával a helyes gyakorlatra vonatkozóan.
13. Ezt az ajánlást a Bizottság a nyílt koordinációs módszer keretén belül időszakosan felül fogja vizsgálni.

Kelt Brüsszelben, 2005. március 11-én.

a Bizottság részéről

Janez POTOČNIK

a Bizottság tagja

MELLÉKLET

1. SZAKASZ

Az Európai Kutatói Charta

Az Európai Kutatói Charta általános elvek és követelmények összefoglalása, amely meghatározza a kutatók, a kutatók munkaadóinak és/vagy finanszírozóinak szerepét, felelősségét és jogait⁽¹⁾. A charta célja annak biztosítása, hogy a kutatók és a munkaadók vagy finanszírozók közötti kapcsolat segítse elő a tudás és a technológiai fejlődés ösztönzésének, megosztásának és széles körben való elterjesztésének sikeres végrehajtását, valamint a kutatók karrierfejlesztését. A charta továbbá a mobilitás valamennyi formájának értékét a kutatók szakmai fejlődését elősegítő eszközként ismeri el.

Ebben az értelemben a charta keretet biztosít a kutatók, a munkaadók és a finanszírozók részére, és arra szólítja fel őket, hogy munkahelyi környezetükben felelősen és szakértőként működjenek, valamint ilyenként ismerjék el egymást.

A charta minden európai uniós kutatóhoz szól, legyen az illető bármilyen karrierszakaszban, és minden állami és magánszektorbeli kutatási területet érint, a kinevezés vagy a foglalkoztatás természetétől⁽²⁾, a munkaadójuk jogi helyzetétől, illetve annak a szervezetnek vagy intézménynek a típusától függetlenül, amelyikben tevékenykednek. Figyelembe veszi azoknak a kutatóknak az összetett szerepét, akiket nemcsak a kutatás vezetésére és/vagy tevékenységek kifejlesztésére neveztek ki, hanem akiket bevontak a felügyeleti, tanácsadói, irányítási és igazgatási feladatokba is.

Ez a charta azt a feltevést tartalmazza, hogy a kutatók munkaadói és finanszírozói számára elsődleges fontosságú kötelezettség a vonatkozó nemzeti, regionális és ágazati kötelezettségek teljesítésének biztosítása. Ahol a kutatók olyan helyzetet és olyan jogokat élveznek, amelyek bizonyos szempontból kedvezőbbek, mint amit ez a charta meghatároz, ott ennek a chartának a kikötései nem korlátozhatják a már megszerzett státuszt és jogokat.

Azoknak a kutatóknak, munkaadóknak és finanszírozóknak, akik csatlakoznak ehhez a chartához, be kell tartaniuk az alapvető jogokat, és figyelembe kell venniük az Európai Unió alapjogi chartája által elismert elveket⁽³⁾.

A KUTATÓK ESETÉBEN ALKALMAZANDÓ ÁLTALÁNOS ELVEK ÉS KÖVETELMÉNYEK

A kutatás szabadsága

A kutatók kutatásait az emberiség javára és a tudományos ismeretek határainak kiterjesztésére összpontosítják, miközben az elismert etikai elveknek és gyakorlatnak megfelelően a gondolkodás szabadságát és a szólásszabadságot, valamint a problémák megoldásához használt módszer szabad meghatározását élvezik.

A kutatók ugyanakkor felismerik ennek a szabadságnak a korlátait, amelyek a különleges kutatási körülményekből adódhatnak (beleértve a felügyeletet/vezetést/irányítást), vagy amelyek működési kényszer eredményei, pl. költségvetési vagy infrastrukturális okokból, vagy amelyek, különösen az ipari szektorban, a szellemi tulajdon védelme miatt állnak fenn. Az ilyen korlátozások ugyanakkor nem sérthetik azokat az elismert etikai elveket és gyakorlatot, amelyekhez a kutatóknak alkalmazkodniuk kell.

Etikai elvek

A kutatók csatlakoznak az elismert etikai gyakorlathoz és a tudományágukhoz (tudományágaikhoz) kapcsolódó alapvető etikai elvekhez, valamint a különböző nemzeti, ágazati és intézményi etikai kódexekben lefektetett etikai normákhoz.

Szakmai felelősség

A kutatók minden erőfeszítést megtesznek annak biztosítására, hogy kutatásaik a társadalom számára fontosak legyenek, és hogy ne ismételjenek meg olyan kutatást, amelyet máshol korábban már elvégeztek.

⁽¹⁾ Lásd a 3. szakasz fogalommeghatározását.

⁽²⁾ Lásd a 3. szakasz fogalommeghatározását.

⁽³⁾ HL C 364., 2000.12.18., 1. o.

A felügyelővel (felügyelőkkal) és/vagy más kutatókkal együttműködésben végrehajtott kísérletek esetében tartózkodnak bármilyen plagizálástól, és tartják magukat a szellemi tulajdon és az adatok közös tulajdonának elvéhez. Az az igény, miszerint az új megfigyelések igazolása úgy történik, hogy kimutatják a kísérletek megismételhetőségét, nem tekinthető plagizálásnak, feltéve ha a megerősítendő adatokat pontosan idézik.

Amennyiben a kutatók munkájukat bármilyen szempontból is rábízák valakire, biztosítják, hogy a megbízott személy alkalmas annak elvégzésére.

Szakmai hozzáállás

A kutatók tisztában vannak a kutatási környezetüket és a finanszírozási mechanizmust irányító stratégiai célokkal, valamint kutatásaik megkezdése vagy a meghatározott források elérése előtt megszereznek minden szükséges jóváhagyást.

Ha a kutatási projektjüket későbbre halasztják, újradefiniálják vagy kiegészítik, tájékoztatják munkaadójukat, finanszírozóikat vagy felügyelőiket, vagy értesítik őket, ha kutatásaikat bármilyen okból korábban be kell fejezniük vagy fel kell függeszteniük.

Szerződéses és jogszabályban foglalt kötelezettségek

A kutatók, bármilyen szinten legyenek is, tisztában vannak a képzési és/vagy a munkakörülményeket szabályozó nemzeti, ágazati vagy intézményi szintű szabályozásokkal. Ebbe beleértendő a szellemi tulajdonjogokra vonatkozó rendelkezések és a minden egyes támogatóra vagy finanszírozóra vonatkozó követelmények és feltételek, függetlenül attól, hogy kapcsolatuk milyen természetű. A kutatók a szerződés vagy az azzal egyenértékű dokumentum feltételei szerint a kívánt eredmények szolgáltatásával (pl. disszertációk, publikációk, szabadalmak, jelentések, új termékfejlesztések) csatlakoznak ezekhez a rendelkezésekhez.

Felelősség

A kutatóknak tisztában kell lenniük azzal, hogy munkaadójuk, finanszírozóik vagy más kapcsolódó állami vagy magán-szervezetek felé, valamint főként etikai alapon az egész társadalom felé felelősséggel tartoznak. Különösen az állami alapokból finanszírozott kutatók azok, akik az adófizetők pénzének hatékony felhasználása szempontjából felelősséggel tartoznak. Következésképpen csatlakoznak az eredményes, átlátható és hatékony pénzügyi gazdálkodás elvéhez, és kutatásaiknak munkaadóik/finanszírozóik vagy etikai bizottságok által történő bármilyen engedélyezett ellenőrzése során együttműködnek.

A gyűjtési és vizsgálati módszereket, az eredményeket és adott esetben a részletes adatokat szükség esetén és amennyiben ezt a megfelelő hatóságok kéri, alapos belső és külső vizsgálatnak vetik alá.

Helyes gyakorlat a kutatásban

A kutatók munkavégzésük során mindig a nemzeti jogszabályokkal összhangban lévő, az egészségre és biztonságra, valamint az információtechnológiai katasztrófák helyreállítására vonatkozó, elővigyázatosságot is magába foglaló biztonságos gyakorlatot követnek, pl. megfelelő biztonsági stratégiák előkészítésével. Ismerik az érvényben lévő, az adatvédelemre és a bizalmas adatok védelmére vonatkozó nemzeti jogi előírásokat, és megteszik a szükséges lépéseket, hogy azoknak bármikor eleget tegyenek.

Terjesztés, az eredmények felhasználása

Szerződéses megállapodásaiknak megfelelően minden kutató biztosítja kutatási eredményeinek terjesztését és felhasználását, pl. közzététel, más kutatásokba történő átvitel, vagy adott esetben értékesítés útján. A rangidős kutatóktól különösen elvárt, hogy vezető szerepet töltsenek be annak biztosításában, hogy a kutatás gyümölcsöző legyen, és amennyiben erre lehetőség nyílik, az eredményeket vagy értékesítsék vagy tegyék a nagyközönség számára hozzáférhetővé (vagy tegyék mindkettőt).

A köz iránti elkötelezettség

A kutatók biztosítják, hogy kutatási tevékenységük a társadalom széles rétegei számára ismertté váljon a nem szakmabeliek számára is érthető módon, javítva ezáltal a tudománynak a nagyközönség által történő megértését. A köz iránti közvetlen elkötelezettség segíti a kutatókat abban, hogy jobban megértsék a közérdek tudományos és a technológiai prioritásait, valamint a közvéleményben felmerülő kérdéseket.

Kapcsolat a kutatásvezetővel, a kutatást felügyelő kutatóval

A képzési szakaszban lévő kutatók kutatásvezetőikkel, a kutatási tevékenységeket felügyelőikkel és a kari/tanszéki képviselővel (képviselőikkel) felépített és rendszeres kapcsolatot alakítanak ki, a velük fennálló kapcsolat maximális kihasználása érdekében.

Ez magában foglalja a munkafolyamat és a kutatás során a felismerések rögzítését, jelentések és tanácskozások útján visszajelzésekhez való hozzájutást, ezeknek a visszajelzéseknek a felhasználását, valamint a megállapodás szerinti ütemezés, mérőföldkövek, átadandó és/vagy kutatási eredmények szerinti munkavégzést.

Felügyeleti és irányítási feladatok

A rangidős kutatók felügyelőként, tanácsadóként, karriertanácsadóként, kutatásvezetőként, projektkoordinátorként, igazgatóként vagy tudományos munkatársként sokrétű szerepükre különös figyelmet fordítanak. Ezeket a feladatokat a legmagasabb szakmai előírásoknak megfelelően végzik. A kutatók felügyelőiként vagy tanácsadóiként a rangidős kutatók a hatékony tudásátadás feltételeinek kialakítása és a kutatók karrierjének jövőbeni sikeres fejlődése érdekében konstruktív és pozitív kapcsolatot építenek ki a kezdő kutatókkal.

Folyamatos szakmai fejlődés

A kutatók minden karrierszakaszban szakképzettségük és hozzáértésük rendszeres frissítésével és bővítésével töreksenek a folyamatos fejlődésre. Ezt sokféle úton lehet elérni, beleértve többek között a hivatalos képzést, szakszemináriumot, konferenciákat és az on-line tanulást.

A MUNKAADÓKRA ÉS A FINANSZÍROZÓKRA ALKALMAZANDÓ ÁLTALÁNOS ELVEK ÉS KÖVETELMÉNYEK*A szakma elismerése*

Minden kutatói karriert építő kutatót szakemberként kell elismerni, és ennek megfelelően kell kezelni őket. Ezt a karrierjük kezdetén kell elkezdeni, azaz posztgraduális szinten, és ebbe minden szint beletartozik, tekintet nélkül arra, hogy nemzeti szinten ezeket hogyan osztályozták (pl. munkavállaló, posztgraduális hallgató, doktorjelölt, posztdoktori ösztöndíjas, köztisztviselő).

Megkülönböztetés tilalma

A kutatók munkaadói és/vagy finanszírozói a kutatókkal szemben nemük, koruk, nemzetiségük, nemzeti vagy társadalmi származásuk, vallásuk vagy hitük, szexuális beállítottságuk, nyelvük, csökkent munkaképességük, politikai meggyőződésük, társadalmi vagy gazdasági helyzetük miatt nem alkalmaznak diszkriminációt.

Kutatási környezet

A kutatók munkaadói és/vagy finanszírozói biztosítják, hogy a legösztönzőbb kutatási vagy kutatási képzési környezetet teremtik meg, amely a kutatási hálózaton keresztül történő távolsági együttműködést is magába foglaló felszerelést, berendezéseket és lehetőségeket nyújt, valamint biztosítják, hogy a kutatás során szem előtt tartják az egészséget és biztonságot érintő nemzeti és ágazati szabályozást. A finanszírozók a jóváhagyott munkaprogram támogatásához biztosítják a megfelelő forrásokat.

Munkafeltételek

A munkaadók és/vagy finanszírozók biztosítják, hogy a kutatók munkafeltételei, a csökkent munkaképességű kutatókat is beleértve, adott esetben a létező nemzeti jogszabályokkal és a nemzeti vagy ágazati kollektív szerződésekkel összhangban megteremtik a sikeres kutatási folyamathoz elengedhetetlennek ítélt rugalmasságot. Arra töreksenek, hogy olyan munkafeltételeket biztosítsanak, amely lehetővé teszi a férfi és női kutatók számára, hogy a családi életet össze tudják egyeztetni a munkával, a gyermekeket a karrierrel⁽¹⁾. Különös figyelmet kell szentelni többek között a rugalmas munkaidőnek, a részmunkaidős munkának, a távmunkának és az alkotói szabadságnak, valamint az ezeket a megállapodásokat szabályozó szükséges finanszírozási és közigazgatási rendelkezéseknek.

⁽¹⁾ Lásd SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science (Nők és tudomány: Kiválóság és újítás – Nemek közötti egyenlőség a tudományban).

A foglalkoztatás állandósága és folyamatosága

A munkaadók és/vagy a finanszírozók biztosítják, hogy a kutatók teljesítményét nem rontja munkaszerződésük bizonytalansága, és ezért a lehető legszélesebb körben próbálják javítani a kutatók foglalkoztatási feltételeinek állandóságát, így módon bevezetik és tartják magukat az 1999/70/EK tanácsi irányelvben⁽¹⁾ meghatározott elvekhez és feltételekhez.

Finanszírozás és bérek

A kutatók munkaadói és/vagy finanszírozói biztosítják, hogy a kutatók a létező nemzeti jogszabályokkal és a nemzeti vagy ágazati kollektív szerződésekkel összhangban tisztességes és vonzó finanszírozási és/vagy bérezési feltételekben részesüljenek, megfelelő és jogos társadalombiztosítási ellátással együtt (beleértve a betegellátást és a szülői ellátásokat, a nyugdíjjogosultságot és a munkanélküli ellátást). Ez magába kell, hogy foglaljon minden kutatót, bármilyen karrier-szinten is legyen, beleértve a kezdő kutatókat is, és ennek arányban kell lennie jogi helyzetükkel, teljesítményükkel és a képesítési és/vagy a felelősségi szintjükkel.

A nemek közötti egyensúly⁽²⁾

A munkaadók és/vagy a finanszírozók minden személyzeti szinten, beleértve a felügyeleti és az irányítási szintet is, törekszenek a nemek közötti egyensúly megtartására. Ezt a felvételnél az azt követő karrierszinteken az egyenlő esélyek politikája alapján kell elérni, előnyben részesítve ugyanakkor a minőségre és a szakképzettségre vonatkozó kritériumokat. Az egyenlő bánásmód biztosítása érdekében a kiválasztási és értékelő bizottságokban megfelelő nemek közötti egyensúlyt kell teremteni.

Karrierfejlődés

A munkaadók és/vagy a finanszírozók, elsősorban a humán erőforrás-menedzsment keretén belül egy különleges karrierfejlesztési stratégiát határoznak meg a különféle karrierszinteken álló kutatók számára, szerződéses helyzetüktől függetlenül, beleértve a határozott ideig tartó szerződéseket is. Ez tartalmazza a kutatók számára történő támogatásnyújtásba, valamint a személyi és szakmai fejlődés irányításába bekapcsolódó tanácsadók elérhetőségét, így módon motiválva a kutatókat, és hozzájárulva ahhoz, hogy csökkentsék a szakmai jövőjükkel kapcsolatos bármely bizonytalanságot. Ezeket a rendelkezéseket és megállapodásokat minden kutatóval meg kell ismertetni.

A mobilitás értéke

A munkaadók és/vagy a finanszírozók elismerik a földrajzi, ágazatközi, tudományágakon belüli és azok közötti, valamint a virtuális⁽³⁾ mobilitást éppúgy, mint az állami és a magánszektor közötti mobilitást, mint a kutatói karrier bármilyen szintjén történő tudományos ismeretek és a szakmai fejlődés erősítésének fontos eszközét. Következésképpen az ilyen lehetőségeket beépítik a különleges karrierfejlesztési stratégiákba, és karrierfejlődési/értékelési rendszerükben minden mobilitási tapasztalatot teljes mértékben értékelnek és elismernek.

Ez azt is megköveteli, hogy a nemzeti jogszabályokkal összhangban be kell vezetni a támogatások és a társadalombiztosítási ellátások hordozhatóságát biztosító szükséges igazgatási eszközöket.

A kutatói képzés és a folyamatos fejlődés elérhetősége

A munkaadók és/vagy a finanszírozók biztosítják, hogy a kutatók, bármilyen karrierszinten legyenek is, szerződéses helyzetüktől függetlenül megkapják a lehetőséget, hogy a szakképzettségük és szakmai hozzáértésük folyamatos fejlesztéséhez szükséges intézkedésekhez való hozzáférés által szakmailag fejlődjenek és javítsák foglalkoztathatóságukat.

Ezeknek az intézkedéseknek a hozzáférhetőségét, alkalmazását és a szakmai hozzáértés, a szakképzettség és a foglalkoztathatóság javítása tekintetében való hatékonyságát rendszeresen ellenőrizni kell.

⁽¹⁾ Amelynek célja, hogy megelőzze, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók előnytelenebb elbírásban részesüljenek, mint a hasonló, de határozatlan időre alkalmazott munkavállalók, hogy megelőzze az egymást követő határozatlan időre szóló szerződések használatával való visszaélést, hogy javítsa a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára a képzéshez való hozzáférést, és hogy biztosítsa, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók értesüljenek az aktuális, határozatlan időre szóló munkalehetőségekről. Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keretmegállapodásról szóló, 1999. június 28-i 1999/70/EK tanácsi irányelv. (HL L 175., 1999.7.10., 43).

⁽²⁾ Lásd SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science (Nők és tudomány: Kiválóság és újítás – Nemek közötti egyenlőség a tudományban).

⁽³⁾ Elektronikus hálózaton keresztül történő távegyüttműködés.

A karriertanácsadás elérhetősége

A munkaadók és/vagy a finanszírozók biztosítják, hogy a karriertanácsadás és az elhelyezkedés során történő segítségnyújtás vagy az érintett intézményben, vagy más szervezetekkel való együttműködésen keresztül a kutatók rendelkezésére áll, bármilyen karrierszinten legyenek is, szerződéses helyzetüktől függetlenül.

Szellemi tulajdonjogok

A munkaadók és/vagy a finanszírozók biztosítják, hogy a kutatók, bármilyen karrierszinten legyenek is, a jogi védelmen, és különösen a szerzői jogot is magában foglaló szellemi tulajdonjog megfelelő védelmén keresztül élvezhessék a K+F eredményeik kihasználásából származó előnyöket (ha vannak ilyenek).

Politikák és gyakorlatok határozzák meg, hogy milyen jogok illetik meg a kutatókat és/vagy adott esetben azok munkaadóit vagy más feleket, beleértve a külső kereskedelmi vagy ipari szervezeteket, amennyiben ezt különleges együttműködési megállapodások és más típusú megállapodások esetlegesen meghatározzák.

Társszerzőség

Az intézmények a személyzet értékelése során a társszerzőséget, mint a kutatás végzése konstruktív megközelítésének jelét, pozitívan ítélik meg. A munkaadók és/vagy a finanszírozók ezért olyan, a szükséges keretfeltételeket magukban foglaló stratégiákat, gyakorlatokat és folyamatokat dolgoznak ki a kutatók számára, a kutatási karrierjük kezdetén lévő kutatókat is beleértve, hogy azok a fennálló közreműködésük keretén belül élvezhessék a tanulmányok, szabadalmak stb. társszerzőként való elismeréséhez, valamint lajstromozásához, és/vagy jegyzéséhez való jogukat, vagy hogy saját kutatási eredményeiket felügyelőjüktől (felügyelőiktől) függetlenül közzétehessek.

Felügyelet

A munkaadók és/vagy a finanszírozók biztosítják, hogy pontosan azonosítani lehessen azt a személyt, akihez a kezdő kutatók szakmai kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatban fordulhatnak, és erről a kutatókat megfelelően tájékoztatják.

Az ilyen intézkedéseknek pontosan meg kell határozniuk, hogy az ajánlott felügyelők a kutatások felügyelete terén kellő tapasztalattal rendelkeznek, van idejük, tudásuk, tapasztalatuk, szakértelmük és elkötelezettségük ahhoz, hogy a kutatási gyakorlatok számára megfelelő támogatást nyújtsanak, és gondoskodjanak a szükséges fejlődésről és a folyamat felülvizsgálatáról éppúgy, mint a szükséges visszacsatolási mechanizmusról.

Tanítás

A tanítás alapvető eszköze a tudás rendszerezésének és terjesztésének, és ezért a kutatók karrierjében fontos lehetőségként kell értékelni. Ugyanakkor a tanítási kötelezettség nem lehet túlzott mértékű, és különösen karrierjük kezdetén nem gátolhatja a kutatókat kutatási tevékenységük gyakorlásában.

A munkaadók és/vagy a finanszírozók biztosítják, hogy a tanítási feladatokat megfelelően díjazzák, és hogy vegyék számításba az értékelési rendszerekben, valamint hogy azt az időt, amelyet a személyzet rangidős tagjai a kezdő kutatók képzésével töltenek úgy tekintsék, mint a tanítási kötelezettségük részét. A kutatók szakmai fejlődése részeként a tanítási és oktatási tevékenységek vonatkozásában megfelelő képzést kell biztosítani.

Értékelési rendszerek

A munkaadók és/vagy a finanszírozók minden kutató számára, beleértve a rangidős kutatókat is, szakmai teljesítményük felmérésére független (és rangidős kutatók esetén lehetőleg nemzetközi) bizottság által végzett, rendszeres és átlátható módon folyó értékelési rendszereket vezetnek be.

Az ilyen értékelési eljárások számításba veszik a kutatók teljes kutatási tevékenységét és kutatási eredményeit, pl. publikációikat, szabadalmaikat, kutatásirányításukat, tanításukat/előadásait, felügyeletüket, tanácsadásukat, nemzeti és nemzetközi együttműködésüket, igazgatási feladataikat, a közvélemény tájékoztatásával kapcsolatos tevékenységüket és mobilitásukat, és az értékelést a karrierfejlődéssel összefüggésben figyelembe veszik.

Kifogások/panaszok

A kutatók munkaadói és/vagy finanszírozói a nemzeti szabályokkal és rendelkezésekkel összhangban, lehetőleg egy pártatlan (ombudsman jellegű) személy formájában megfelelő eljárásokat határoznak meg a kutatók kifogásainak/panaszainak kivizsgálására, beleértve azokat a konfliktusokat is, amelyek a felügyelő(k) és a kezdő kutatók között támadnak. Ezek az eljárások a munkával kapcsolatos konfliktusok, viták és sérelmek megoldása tekintetében minden kutatási személyzet számára bizalmas és informális segítséget nyújtanak, azzal a céllal, hogy az intézményen belül a tisztességes és igazságos bánásmód kerüljön előtérbe, és hogy a munkahelyi környezet általános színvonala javuljon.

Részvétel a döntéshozó testületekben

A kutatók munkaadói és/vagy finanszírozói elismerik, hogy teljesen törvényes, sőt kívánatos, hogy a kutatók képviselők magukat azon intézmények vonatkozó információs, konzultációs és döntéshozó testületeiben, amelyekben tevékenykednek, valamint hogy védjék és támogassák egyéni és közös szakmai érdekeiket, és aktívan járuljanak hozzá az intézmény működéséhez⁽¹⁾.

Felvétel

A munkaadók és/vagy finanszírozók biztosítják, hogy a kutatók belépésére és felvételére vonatkozó előírások, különösen a kezdő kutatók esetében, világosan kerüljenek meghatározásra, és könnyítsék meg a hátrányos helyzetű csoportok, illetve azon kutatók számára a bejutást, akik visszatérnek a kutatói karrierhez, beleértve azokat az oktatókat is, akik visszatérnek a kutatói karrierhez (bármilyen szinten legyenek is).

A kutatók munkaadói és/vagy finanszírozói a kutatók kinevezése vagy felvétele során csatlakoznak a kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexében meghatározott elvekhez.

2. SZAKASZ

A kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexe

A kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexe egy sor olyan általános elvből és követelményből áll, amelyet a kutatók kinevezése vagy felvétele során a munkaadóknak és/vagy a finanszírozóknak követniük kell. Ezek az elvek és követelmények különösen a vonzó, nyitott és fenntartható európai kutatói munkaerőpiac fejlődése tekintetében biztosítják az olyan értékeket, mint a felvételi folyamat átláthatósága és a pályázók egyenlő bánásmódja, valamint kiegészítik az Európai Kutatói Chartában leírt elveket és követelményeket. A magatartási kódexhez csatlakozó intézmények és munkaadók nyíltan vállalják azon elkötelezettségüket, hogy felelősségteljesen és tisztességes módon járnak el, valamint hogy korrekt keretfeltételeket biztosítsanak a kutatók számára, azzal a világos szándékkal, hogy hozzájáruljanak az Európai Kutatási Térség fejlődéséhez.

A MAGATARTÁSI KÓDEX ÁLTALÁNOS ELVEI ÉS KÖVETELMÉNYEI

Felvétel

A munkaadók és/vagy a finanszírozók egy nyílt⁽²⁾, hatékony, átlátható, támogató és nemzetközileg összehasonlítható, a meghirdetett állások típusára szabott felvételi eljárást hoznak létre.

A hirdetések a kívánt tudás és hozzáértés átfogó leírását tartalmazzák, és nem szabad azokat oly mértékben leszűkíteni, hogy ezzel elbátortalanítsák a megfelelő pályázókat. A munkaadók megjelölik a munkafeltételek és a pozíciók leírását, beleértve a karrierlehetőségeket is. Ezenkívül a betöltendő állás meghirdetése vagy a jelentkezésre való felhívás és a jelentkezési határidő közötti időszaknak reálisnak kell lennie.

Kiválasztás

A kiválasztási bizottságokban különféle szaktudást és hozzáértést kell képviseltetni, valamint megfelelő nemek közötti egyensúlyt kell teremteni, és adott esetben és amennyiben ez megvalósítható, különféle ágazatokat (állami és magán-szektor) és tudományágakat képviselő, más országokból származó, és a pályázó értékelése szempontjából megfelelő szakértelemmel bíró tagokat szerepeltetni. Amikor csak lehetséges, a kiválasztási gyakorlatok széles skáláját kell használni, úgymint a külső szakértői vizsgálatot és a személyes interjút. A kiválasztási bizottságok tagjainak megfelelően képzetteknek kell lenniük.

⁽¹⁾ Ebben az összefüggésben lásd a 2002/14/EK EU-irányelvet is.

⁽²⁾ Minden rendelkezésre álló eszközt használni kell, különösen a nemzetközi szinten vagy világméretben elérhető webes forrásokat, mint például a páneurópai kutatói mobilitási portált: <http://europa.eu.int/eracareers>

Átláthatóság

A pályázókat a kiválasztás előtt értesíteni kell a felvételi folyamatról és a kiválasztási kritériumokról, a rendelkezésre álló álláshelyekről és a karrierkilátásokról. A kiválasztási folyamat után tájékoztatni kell őket pályázatuk erős és gyenge pontjairól.

Az érdemek elbírálása

A kiválasztási folyamat során a pályázók tapasztalatait teljes egészében⁽¹⁾ figyelembe kell venni. Miközben kutatói potenciáljukra általánosságban összpontosítanak, kreativitásukat és önállósági szintjüket is figyelembe kell venni.

Ez azt jelenti, hogy az érdemeket a változatos karrierpályán belüli kimagasló eredményekre összpontosítva, és nemcsak a publikációk számát tekintve mennyiségileg és minőségileg is el kell bírálni. Következésképpen a bibliometrikus jelzőszám jelentőségét az értékelési kritériumok szélesebb, a tanítást, a felügyeletet, a csapatmunkát, a tudástranszfert, a kutatási-irányítást, valamint az újítási és a közvélemény tájékoztatásával kapcsolatos tevékenységet magába foglaló skálán belül megfelelően ki kell egyensúlyozni. Az ipari háttérrel rendelkező pályázók esetében minden szabadalomban, fejlesztésben és találmányban való közreműködésre különös figyelemmel kell lenni.

Az önéletrajzok időrendbeli sorrendjében való változások

A karrierben tapasztalt töréseket vagy az önéletrajzok időrendbeli sorrendjében való változásokat nem negatívan kell értékelni, hanem a karrier fejlődéseként, és következőképpen a kutatóknak egy többdimenziós karrierpálya felé történő szakmai fejlődéséhez való lehetséges hasznos hozzájárulásaként kell tekinteni. Ezért a pályázók számára lehetővé kell tenni, hogy olyan dokumentumokkal alátámasztott önéletrajzot nyújtsanak be, amely tükrözi a megpályázott állásnak megfelelő eredmények és képesítések jellemző bemutatását.

A mobilitási tapasztalat elismerése

Minden mobilitási tapasztalatot, pl. egy másik országban/régióban, vagy egy másik kutatási területen (az állami vagy magánszektorban) eltöltött időt, vagy az egyik tudományágból vagy ágazatból a másikba történő váltást, legyen az egy kezdeti kutatási képzés vagy a kutatási karrier egy későbbi szakaszának része, vagy a virtuális mobilitási tapasztalatot a kutató szakmai fejlődéséhez való értékes hozzájárulásként kell figyelembe venni.

A képesítések elismerése

A munkaadók és/vagy a finanszírozók minden kutató esetében meghatározzák a nem hivatalos képesítéseket is magába foglaló tudományos és szakmai képesítések megfelelő vizsgálatát és értékelését, különösen a nemzetközi és szakmai mobilitással összefüggésben. Kölsönösen tájékoztatják egymást, és az ilyen képesítések elismerésére vonatkozó szabályok, eljárások és előírások teljes megértésére törekszenek, valamint következőképpen minden elérhető módon felkutatják az ezen képesítésekre vonatkozó létező nemzeti jogszabályokat, megállapodásokat és egyedi szabályokat⁽²⁾.

Rangidősség

Az elvárt képesítési szinteknek meg kell felelniük a pozíció kívánalmainak, és azokat nem lehet a belépés akadályaként meghatározni. A képesítések elismerése és értékelése inkább a személy által elért eredmények megítélésére kell, hogy összpontosítson, mint körülményeire vagy annak az intézménynek a hírnevére, ahol a képesítéseket megszerezte. Mivel a szakmai képesítések egy hosszú karrier korai szakaszában megszerezhetők, az életen át tartó szakmai fejlődési modellt is el kell ismerni.

Posztdoktori kinevezések

A doktorátussal rendelkező kutatókat kinevező intézmények a posztdoktori kutatók felvételére és kinevezésére vonatkozóan világos szabályokat határoznak meg, beleértve az ilyen kinevezések maximális időtartamát és ezeknek a kinevezéseknek a célját is. Ezeknek az irányelveknek számításba kell venni a posztdoktori kinevezést megelőzően más intézményekben eltöltött időt, valamint figyelembe kell venni, hogy a posztdoktori státusz egy olyan átmeneti státusz, amelynek elsődleges célja, hogy a hosszú távú karrierkilátásokkal összefüggésben a kutatói karrier vonatkozásában a szakmai fejlődéshez kiegészítő lehetőséget nyújtson.

⁽¹⁾ Lásd az Európai Kutatói Chartát is: az e dokumentum 1. szakaszában található értékelési rendszereket.

⁽²⁾ Lásd a <http://www.enic-naric.net/> honlapot a NARIC-hálózatra (NARIC: Felsőfokú Tanulmányok és Oklevelek Elismerésével Foglalkozó Nemzeti Információs Központ és az ENIC-hálózatra (ENIC: Információs Központok Európai Hálózata) vonatkozóan további részletes információk céljából.

3. SZAKASZ

Fogalommeghatározások

Kutatók

Ezen ajánlás alkalmazásában a kutatás nemzetközileg elfogadott Frascati-féle fogalommeghatározását⁽¹⁾ használjuk. Következésképpen a kutatók meghatározása

„Új tudás, termékek, folyamatok, módszerek és rendszerek kialakításában vagy megalkotásában és az adott projektek irányításában elkötelezett szakértők.”

Részletesebben, ez az ajánlás minden, a K+F-ben szakmailag elkötelezett személyre vonatkozik, bármilyen karrierszakaszban is legyen⁽²⁾, besorolásától függetlenül. Ez magába foglal valamennyi, az „alapkutatáshoz”, a „stratégiai kutatáshoz”, az „alkalmazott kutatáshoz”, a kísérleti fejlesztéshez és a „tudástranszferhez” kapcsolódó tevékenységet, beleértve az újítást és a tanácsadói, felügyeleti és tanítási képességeket, az ismeretek és a szellemi tulajdonjogok igazgatását, a tudományos eredmények kiaknázását vagy a tudományos újságírást.

A kezdő kutató és a tapasztalt kutatók közötti különbségtétel:

- A kezdő kutató kifejezés⁽³⁾ a kutatási képzési időszakot is magában foglaló, a kutatási tevékenységük első négy évét (teljes munkaidőben) töltő kutatókra vonatkozik.
- A tapasztalt kutatók⁽⁴⁾ meghatározása szerint azok a kutatók, akik a doktori tanulmányok megkezdésére jogosító egyetemi oklevél megszerzése óta legalább négy év kutatási (teljes munkaidőben töltött) tapasztalattal rendelkeznek abban az országban, ahol a fokozatot/oklevelet megszerezték, vagy olyan kutatók, akik már doktori fokozattal rendelkeznek, függetlenül attól, hogy mennyi időbe telt annak megszerzése.

Munkaadók

Ezen ajánlással összefüggésben a „munkaadók” kifejezés minden olyan köz- vagy magánintézményre utal, akik kutatókat szerződéses alapon alkalmaznak, vagy más szerződéses vagy megállapodáson alapuló módon fogadnak be, beleértve a közvetlen pénzügyi kapcsolat nélküli kapcsolatokat is. Ez utóbbi különösen érvényes az olyan felsőoktatási intézményekre, kari tanszékekre, laboratóriumokra, alapítványokra vagy magánintézményekre, amelyekben a kutatók kutatási gyakorlatukat végzik vagy kutatási tevékenységüket egy harmadik fél finanszírozása mellett folytatják.

Finanszírozók

A „finanszírozók” minden olyan szervre vonatkozik⁽⁵⁾, amely finanszírozást (beleértve az illetményeket, díjakat, támogatásokat és ösztöndíjakat) nyújt a felsőoktatást is magába foglaló kutatási köz- és magánintézményeknek. Ebben a szerepében a finanszírozás nyújtásaként alapvető feltételként előírhatja, hogy a finanszírozott intézményeknek az ebben az ajánlásban bemutatott általános elveknek és követelményeknek megfelelő hatékony stratégiákat, gyakorlatot és mechanizmusokat kell elfogadni és alkalmazni.

Kinevezés vagy alkalmazás

Ez bármilyen típusú szerződésre vagy illetményre, vagy harmadik fél által finanszírozott ösztöndíjra, támogatásra vagy díjra vonatkozik, beleértve a keretprogrammal (keretprogramokkal) összefüggő finanszírozásokat is⁽⁶⁾.

⁽¹⁾ Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual OECD, 2002. (A kutatásra és a kísérleti fejlesztésre vonatkozó felmérések ajánlott standard gyakorlata, Frascati-kézikönyv).

⁽²⁾ 2003.7.18. COM(2003) 436: Kutatók az EKT-ban: egy szakma, több karrier.

⁽³⁾ Lásd az Európai Kutatási Térség humán erőforrás- és Marie Curie mobilitási programokat rendszerező munkaprogramját, 2004. szeptemberi kiadás, 41. o.

⁽⁴⁾ Idem, 42. o.

⁽⁵⁾ A Közösség erőfeszítéseket tesz az ebben az ajánlásban meghatározott kötelezettségek alkalmazására a kutatási, technológiai fejlesztési és demonstrációs tevékenységek keretprogramjaival összefüggésben finanszírozott kedvezményezettnek vonatkozásában.

⁽⁶⁾ A kutatási, technológiai fejlesztési és demonstrációs tevékenységek keretprogramja(i).