

## RECTIFICĂRI

## Addendum

Recomandarea 2005/251/CE a Comisiei se consideră ca făcând parte din *Ediția specială în limba română a Jurnalului Oficial al Uniunii Europene*, cap. 13, vol. 48

## RECOMANDAREA COMISIEI

din 11 martie 2005

privind **Carta europeană a cercetătorilor și un Cod de conduită pentru recrutarea cercetătorilor**

(Text cu relevanță pentru SEE)

(2005/251/EC)

COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE,

participarea femeilor cercetător, contribuind la crearea condițiilor necesare unei cariere mai solide și mai atrăgătoare pentru aceștia în sectorul C&D <sup>(4)</sup>.

având în vedere Tratatul de instituire a Comunității Europene, în special articolul 165,

întrucât

- (1) În ianuarie 2000 <sup>(1)</sup> Comisia a considerat necesară instituirea Spațiului de Cercetare European ca fundament al viitoarelor acțiuni ale Comunității în domeniu, în vederea consolidării și structurării unei politici europene în domeniul cercetării.
- (2) Consiliul European de la Lisabona a stabilit pentru Comunitate obiectivul de a deveni cea mai competitivă și mai dinamică economie din lume bazată pe cunoaștere până în anul 2010.
- (3) În rezoluția sa din 10 noiembrie 2003 <sup>(2)</sup>, Consiliul a abordat aspecte privind profesia și cariera cercetătorilor din Spațiul de Cercetare European și a salutat în mod special intenția Comisiei de a acționa în sensul elaborării unei Carte europene a cercetătorilor și a unui Cod de conduită pentru recrutarea cercetătorilor.
- (4) Potențiala lipsă de cercetători identificată <sup>(3)</sup>, în special în anumite discipline esențiale, va constitui o gravă amenințare la adresa forței inovatoare, a capacității de cunoaștere și a creșterii productivității în viitorul apropiat și ar putea împiedica atingerea obiectivelor Strategiilor de la Lisabona și Barcelona. În consecință, Europa trebuie să își îmbunătățească radical capacitatea de a impulsiona interesul cercetătorilor și să consolideze
- (5) Resursele umane suficiente și bine dezvoltate în sectorul C&D reprezintă elementul primordial pentru dezvoltarea cunoștințelor științifice, pentru progresul tehnologic, favorizând creșterea nivelului calității vieții, asigurând bunăstarea cetățenilor europeni și contribuind la competitivitatea Europei.
- (6) Este necesară introducerea și punerea în aplicare a unor noi instrumente pentru dezvoltarea carierei cercetătorilor, contribuind, astfel, la îmbunătățirea perspectivelor unei cariere pentru cercetători în Europa.
- (7) Existența unor perspective de carieră mai avantajoase și mai clare contribuie, de asemenea, la adoptarea unei atitudini publice pozitive față de profesia de cercetător și, prin aceasta, încurajează mai multe persoane tinere să îmbrățișeze o carieră în cercetare.
- (8) Obiectivul strategic final al prezentei recomandări este de a contribui la dezvoltarea unei piețe europene de muncă atractive, deschise și durabile pentru cercetători, în care condițiile cadru să permită recrutarea și păstrarea cercetătorilor de valoare în medii favorabile performanței și productivității eficiente.
- (9) Statele membre trebuie să depună eforturi susținute pentru a oferi cercetătorilor sisteme durabile de dezvoltare a carierei în toate etapele acesteia, indiferent de situația contractuală a acestora și de traseul profesional în sectorul C&D pentru a se asigura că, astfel, cercetătorii sunt tratați ca profesioniști și sunt considerați parte integrantă a instituțiilor în care lucrează.

<sup>(1)</sup> COM(2000) 6 final, 18.1.2000.

<sup>(2)</sup> JO C 282, 25.11.2003, p. 1. Hotărârea Consiliului din 10 noiembrie 2003 (2003/C 282/01 privind profesia și cariera cercetătorilor din Spațiul de Cercetare European).

<sup>(3)</sup> COM(2003) 226 final și SEC(2003) 489, 30.4.2003.

<sup>(4)</sup> SEC(2005) 260.

- (10) În ciuda eforturilor considerabile depuse de statele membre pentru a elimina obstacolele administrative și legale privind mobilitatea geografică și intersectorială, multe dintre aceste obstacole încă persistă.
- (11) Toate formele de mobilitate trebuie încurajate în contextul unei politici globale a resurselor umane în sectorul C&D la nivel național, regional și instituțional.
- (12) Este necesară recunoașterea deplină a valorii tuturor formelor de mobilitate în sistemele de evaluare a carierei și în sistemele de avansare profesională pentru cercetători, garantând, astfel, că acest tip de experiență este favorabil dezvoltării profesionale a cercetătorilor.
- (13) Trebuie luată în considerare dezvoltarea unei cariere solide și a unei politici de mobilitate pentru cercetători care provin din <sup>(1)</sup> sau revin în Uniunea Europeană, având în vedere situația țărilor și regiunilor în curs de dezvoltare din interiorul și din afara Europei, astfel încât constituirea unor capacități de cercetare în cadrul Uniunii Europene să nu se producă în detrimentul țărilor și regiunilor mai puțin dezvoltate.
- (14) Finanțatorii sau angajatorii cercetătorilor, în calitate de recrutați, trebuie să își asume responsabilitatea de a garanta cercetătorilor proceduri de selecție și recrutare deschise, transparente și comparabile la nivel internațional.
- (15) Societatea trebuie să aprecieze pe deplin responsabilitățile și profesionalismul pe care cercetătorii le demonstrează în desfășurarea activității lor în diferite etape ale carierei, precum și în rolul lor cu multiple implicații în calitate de intelectuali, lideri, coordonatori de proiecte, gestionari, supraveghetori, mentori, consilieri pentru orientare profesională sau specialiști în comunicare științifică.
- (16) Prezenta recomandare pornește de la premisa că angajatorii sau finanțatorii cercetătorilor au obligația primordială de a asigura respectarea cerințelor legislative naționale, regionale sau sectoriale.
- (17) Prezenta recomandare oferă statelor membre, angajatorilor, finanțatorilor și cercetătorilor un instrument de valoare pentru asumarea în continuare, pe bază de voluntariat, a unor noi inițiative în vederea îmbunătățirii și consolidării perspectivelor de carieră în Uniunea Europeană și în vederea creării unei piețe de muncă deschise pentru cercetători.
- (18) Principiile și cerințele generale formulate în prezenta recomandare constituie rezultatul unei proceduri de consultare publică la care s-au asociat pe deplin membrii Grupului director pentru Resurse Umane și Mobilitate,

## RECOMANDĂ STATELOR MEMBRE:

1. Să depună eforturi susținute pentru a adopta măsurile necesare spre a se asigura că angajatorii sau finanțatorii cercetătorilor dezvoltă și mențin un mediu de cercetare și o cultură a muncii favorabile, în care cercetătorii și grupurile de cercetare sunt evaluate, încurajate și susținute și dispun de sprijinul material și moral necesar pentru a favoriza concretizarea obiectivelor și îndeplinirea atribuțiilor acestora. În acest context, o prioritate deosebită trebuie acordată organizării condițiilor de lucru și de formare în etapa inițială a carierei cercetătorilor, întrucât aceasta contribuie la viitoarele opțiuni și impulsionează interesul pentru o carieră în sectorul C&D.
2. Să depună eforturi susținute pentru a adopta măsurile esențiale, acolo unde este cazul, pentru a se asigura că angajatorii sau finanțatorii cercetătorilor perfecționează metodele de recrutare și sistemele de evaluare/apreciere a carierei în scopul de a crea un sistem de recrutare și dezvoltare a carierei mai transparent, deschis, egal și internațional acceptat, în calitate de condiție prealabilă pentru o veritabilă piață europeană a muncii pentru cercetători.
3. Să ia în considerare în mod adecvat – atunci când elaborează și adoptă strategiile și sistemele proprii pentru dezvoltarea unei cariere solide pentru cercetători – și să se inspire din principiile generale și cerințele care constituie Carta europeană a cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor, prezentate în anexă.
4. Să depună eforturi pentru a transpune aceste principii generale și cerințe care intră sub incidența sferei lor de competență în cadre normative naționale sau în norme și orientări sectoriale și/sau instituționale (carte și/sau coduri pentru cercetători). Procedând astfel, statele membre trebuie să ia în considerare marea diversitate de acte cu putere de lege, acte administrative și practici care, în diferite țări și sectoare, determină modalitatea, organizarea și condițiile de lucru pentru o carieră în sectorul C&D.
5. Să considere aceste principii generale și cerințe drept parte integrantă a mecanismelor instituționale de asigurare a calității, privindu-le ca pe o modalitate de a stabili criteriile de finanțare pentru sistemele naționale/regionale de finanțare, precum și să le adopte în vederea procedurilor de audit, monitorizare și evaluare a autorităților publice.
6. Să continue să depună eforturi în scopul depășirii obstacolelor juridice și administrative persistente privind mobilitatea, inclusiv a obstacolelor privind mobilitatea intersectorială și mobilitatea între și în cadrul diferitelor funcții atribuite, luând în considerare extinderea Uniunii Europene.

<sup>(1)</sup> COM(2004) 178 final, 16.3.2004.

7. Să depună eforturi pentru a se asigura că toți cercetătorii beneficiază de o putere de acoperire adecvată în materie de asigurări sociale, în conformitate cu statutul lor juridic. În acest context, o atenție specială trebuie acordată posibilității de transfer a drepturilor de pensie, statutare sau suplimentare, pentru cercetătorii care schimbă locul de muncă în cadrul sectorului public și privat din aceeași țară și, de asemenea, pentru cei care pleacă să muncească într-o altă țară din Uniunea Europeană. Aceste sisteme trebuie să garanteze că cercetătorii care, în cursul vieții, și-au schimbat locurile de muncă sau și-au întrerupt cariera, nu-și pierd în mod nejustificat drepturile de asigurare socială.
  8. Să instituie structurile de monitorizare necesare pentru revizuirea prezentei recomandări în mod regulat, precum și pentru stabilirea măsurii în care angajatorii, finanțatorii și cercetătorii au aplicat Carta europeană a cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor.
  9. Să stabilească și să convină asupra criteriilor de evaluare a acestei măsuri, în contextul activității desfășurate de Grupul director pentru Resurse Umane și Mobilitate.
  10. Să ia în considerare, în calitate de reprezentanți în cadrul organizațiilor internaționale instituite la nivel interguverna-
- mental, prezenta recomandare atunci când propun strategii și adoptă decizii privind activitatea acestor organizații.
  11. Prezenta recomandare se adresează statelor membre, dar servește, de asemenea, drept instrument de stimulare a dialogului social, precum și a dialogului între cercetători, părțile implicate și întreaga societate.
  12. Să informeze Comisia, pe cât posibil, până la data de 15 decembrie 2005, iar ulterior anual, cu privire la eventualele măsuri adoptate ca urmare a prezentei recomandări, precum și cu privire la primele rezultate obținute ca urmare a aplicării acesteia, oferind exemple de bună practică.
  13. Prezenta recomandare va fi revizuită periodic de către Comisie în contextul metodei deschise de coordonare.

Adoptată la Bruxelles, 11 martie 2005.

*Pentru Comisie*  
Janez POTOČNIK  
*Membri al Comisiei*

## ANEXĂ

## SECȚIUNEA 1

**Carta europeană a cercetătorilor**

Carta europeană a cercetătorilor reprezintă un set de principii generale și cerințe care specifică rolurile, responsabilitățile și drepturile cercetătorilor și ale angajatorilor și/sau persoanelor care finanțează cercetătorii <sup>(1)</sup>. Scopul prezentei Carte vizează să garanteze faptul că relațiile dintre cercetători și angajatori sau finanțatori sunt de natură să favorizeze performanțe pozitive în procesele de generare, transfer, partajare și diseminare a cunoștințelor și a dezvoltării tehnologice, precum și în dezvoltarea carierei cercetătorilor. De asemenea, carta recunoaște valoarea tuturor formelor de mobilitate ca mijloc de îmbunătățire a dezvoltării profesionale a cercetătorilor.

În acest sens, carta constituie pentru cercetători, angajatori și finanțatori un cadru de referință care îi invită să acționeze în mod responsabil și profesionist în mediul de lucru și să se considere ca atare în mod reciproc.

Carta se adresează tuturor cercetătorilor din Uniunea Europeană, în toate etapele carierei lor, și cuprinde toate domeniile de cercetare din sectorul public și privat, indiferent de natura funcției sau locului de muncă <sup>(2)</sup>, de statutul juridic al angajatorului sau de tipul organizației sau al instituției în care se desfășoară activitatea. Carta ia în considerare multiplele roluri ale cercetătorilor, care sunt desemnați nu numai să desfășoare activități de cercetare și/sau de dezvoltare, ci sunt implicați, de asemenea, în activități de supraveghere, îndrumare, gestionare sau administrative.

Prezenta cartă pornește de la premisa că, asemenea angajatorilor și/sau finanțatorilor, cercetătorii au obligația principală de a se asigura că se conformează tuturor cerințelor legislației naționale sau regionale respective. Atunci când cercetătorii beneficiază de un statut și drepturi care sunt, în anumite privințe, mai avantajoase decât cele menționate în prezenta cartă, dispozițiile acesteia nu pot fi invocate pentru a diminua statutul și drepturile deja obținute.

Cercetătorii, precum și angajatorii și finanțatorii acestora care adoptă prezenta cartă, trebuie să respecte, de asemenea, drepturile fundamentale și principiile recunoscute prin Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene <sup>(3)</sup>.

## PRINCIPII GENERALE ȘI CERINȚE APLICABILE CERCETĂTORILOR

*Libertatea de cercetare*

Cercetătorii trebuie să își orienteze activitatea de cercetare spre bunăstarea umanității și spre extinderea frontierelor cunoașterii științifice, beneficiind în același timp de libertatea de gândire și de exprimare, precum și de libertatea de a identifica metode de soluționare a problemelor în conformitate cu practicile și principiile etice recunoscute.

Cu toate acestea, cercetătorii trebuie să cunoască limitele acestei libertăți, limite care pot decurge din circumstanțe specifice de cercetare (de exemplu, în planul activităților de supraveghere, orientare, gestionare) sau din constrângeri operaționale, de exemplu din rațiuni bugetare sau de infrastructură sau, în mod special în sectorul industrial, din motive de protecție a proprietății intelectuale. Totuși, aceste limite nu ar trebui să contravină practicilor și principiilor recunoscute cărora cercetătorii trebuie să se conformeze.

*Principii etice*

Cercetătorii trebuie să se conformeze practicilor etice recunoscute și principiilor etice fundamentale aplicabile disciplinei(lor) lor, precum și standardelor etice stabilite în diferitele coduri de etică naționale, sectoriale sau instituționale.

*Responsabilitate profesională*

Cercetătorii trebuie să depună toate eforturile pentru a se asigura că activitățile lor de cercetare sunt relevante pentru societate și nu reiau cercetări efectuate anterior în altă parte.

<sup>(1)</sup> A se vedea definiția din secțiunea 3.

<sup>(2)</sup> A se vedea definiția din secțiunea 3.

<sup>(3)</sup> JO C 364, 18.12.2000, p. 1.

Cercetătorii trebuie să evite orice tip de plagiat și să rămână fideli principiilor de proprietate intelectuală și de proprietate comună de date în cazul cercetării efectuate în colaborare cu unul sau mai mulți supraveghetori și/sau alți cercetători. Necesitatea de a valida noi observații arătând că experimentele sunt reproductibile nu trebuie interpretată drept plagiat, cu condiția ca datele care trebuie confirmate să fie citate în mod explicit.

Cercetătorii trebuie să se asigure, în caz de delegare a vreunui aspect al activității lor, că persoana delegată dispune de competența necesară.

#### *Atitudine profesională*

Cercetătorii trebuie să cunoască obiectivele strategice care reglementează mediul de cercetare și mecanismele de finanțare și trebuie să solicite toate aprobările necesare înainte de începerea activității de cercetare sau de accesarea resurselor oferite.

Cercetătorii au obligația de a-și informa angajatorii, finanțatorii sau supraveghetorii în cazul unei eventuale întârzieri, modificări sau finalizări a proiectului, sau să anunțe dacă proiectul urmează să fie finalizat mai repede sau, dintr-un motiv oarecare, va fi suspendat.

#### *Obligații contractuale și legale*

Cercetătorii la toate nivelurile trebuie să cunoască regulamentele naționale, sectoriale sau instituționale care guvernează condițiile de formare profesională și/sau condițiile de lucru, inclusiv reglementările privind drepturile de proprietate intelectuală, precum și cerințele și condițiile oricărui sponsor sau finanțator, indiferent de natura contractului acestora. Cercetătorii trebuie să respecte astfel de regulamente, furnizând rezultatele solicitate (de exemplu teze, publicații, brevete, rapoarte, dezvoltarea de noi produse etc.) astfel cum s-a stabilit în termenii și condițiile contractului sau ale unui document echivalent.

#### *Responsabilitate*

Cercetătorii trebuie să conștientizeze faptul că sunt responsabili în fața angajatorilor, finanțatorilor sau a altor organizații publice sau private implicate, precum și, din rațiuni mai etice, față de întreaga societate. În special, cercetătorii finanțați din fonduri publice răspund pentru utilizarea eficientă a banilor contribuabililor. În consecință, aceștia trebuie să adere la principiile unei bune gestiuni financiare, transparente și eficiente și să coopereze în cazul unui eventual audit efectuat de persoane autorizate privind activitatea lor de cercetare, solicitat de angajatori/finanțatori sau de comisii de etică.

Metodele de colectare și analiză a datelor, rezultatele și, dacă este cazul, detaliile privind datele ar trebui să fie disponibile în scopul unui control intern și extern, ori de câte ori este necesar și la solicitarea autorităților competente.

#### *Bune practici în sectorul de cercetare*

Cercetătorii trebuie să adopte în permanență metode sigure de lucru, în conformitate cu legislația națională, și, în special, să adopte măsuri necesare pentru sănătate și protecție, precum și pentru evitarea consecințelor unor dezastre provocate de tehnologia informației, pregătind, de exemplu, strategii de rezervă adecvate. De asemenea, cercetătorii trebuie să cunoască cerințele legale naționale în vigoare privind protecția datelor și protecția confidențialității și să adopte măsurile necesare pentru respectarea permanentă a acestora.

#### *Diseminarea și valorificarea rezultatelor*

Toți cercetătorii trebuie să se asigure, în conformitate cu dispozițiile contractuale, că rezultatele activităților lor de cercetare sunt diseminate și valorificate, și anume: comunicate, transferate în contextul altor activități de cercetare sau, dacă este cazul, comercializate. Cercetătorii experimentați, în special, trebuie să dețină un rol esențial, asigurându-se că activitățile de cercetare sunt productive și că rezultatele fac obiectul unei valorificări comerciale sau sunt puse la dispoziția publicului (sau ambele) ori de câte ori acest lucru este posibil.

#### *Implicarea publicului*

Cercetătorii trebuie să garanteze că activitățile lor de cercetare sunt comunicate întregii societăți, astfel încât să poată fi înțelese de persoanele nespecializate, favorizându-se, astfel, înțelegerea aspectelor științifice de către public. Implicarea directă a publicului permite cercetătorilor să perceapă mai bine interesul acestuia față de prioritățile în materie de știință și tehnologie, precum și preocupările publicului.

#### *Relațiile cu supraveghetorii*

În stadiul de formare, cercetătorii trebuie să stabilească relații bine structurate și regulate cu supraveghetorul(ii) și reprezentantul (reprezentanții) facultății/departamentului, astfel încât să poată obține beneficii maxime din aceste relații.

Acest lucru presupune întocmirea unui registru al tuturor progreselor realizate și ale rezultatelor activităților de cercetare obținute, furnizarea unui feedback prin intermediul rapoartelor și seminariilor, valorificarea acestui feedback și desfășurarea activității în conformitate cu programul convenit, jaloanele stabilite, obiectivele imediate și/sau rezultatele activității de cercetare.

#### *Atribuții de supraveghere și de gestionare*

Cercetătorii experimentați trebuie să acorde o atenție deosebită rolului multiplu în calitate de supraveghetori, mentori, consilieri pentru orientare profesională, lideri, coordonatori de proiecte, gestionari sau specialiști în comunicare științifică. Ei trebuie să îndeplinească aceste atribuții în conformitate cu cele mai înalte standarde profesionale. În ceea ce privește rolul lor de supraveghetori sau de mentori ai cercetătorilor, cercetătorii experimentați trebuie să stabilească o relație constructivă și pozitivă cu cercetătorii debutanți, pentru a crea condițiile unui transfer eficient de cunoștințe și pentru dezvoltarea ulterioară cu succes a carierei cercetătorilor.

#### *Dezvoltare profesională continuă*

În toate etapele carierei lor, cercetătorii trebuie să caute să se perfecționeze în permanență prin actualizarea și dezvoltarea regulată a abilităților și competențelor lor. Aceasta se poate realiza printr-o varietate de mijloace, incluzând, dar fără a se limita la acestea, formare tradițională, seminarii, conferințe și formare online (e-learning).

### PRINCIPII ȘI CERINȚE GENERALE APLICABILE ANGAJATORILOR ȘI FINANȚATORILOR

#### *Recunoașterea profesiei*

Toți cercetătorii care au îmbrățișat o carieră în domeniu trebuie considerați profesioniști și tratați în consecință. Această recunoaștere trebuie să înceapă în etapa inițială a carierei, adică în etapa ulterioară absolvirii învățământului postuniversitar și trebuie să includă toate etapele, indiferent de clasificarea lor la nivel național (de exemplu angajat, student postuniversitar, doctorand, bursier titular al unui doctorat, funcționar public).

#### *Nediscriminarea*

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor nu vor aplica niciun fel de formă de discriminare împotriva cercetătorilor pe criterii de gen, vârstă, etnie, naționalitate sau origine socială, religie sau credință, orientare sexuală, limbă, handicap, opinii politice, condiție socială sau economică.

#### *Mediul de cercetare*

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor trebuie să se asigure de crearea unui mediu care favorizează cercetarea sau pregătirea activității de cercetare, care oferă cele mai adecvate echipamente, facilități și posibilități, în special pentru colaborarea la distanță prin rețele de cercetare. Trebuie să garanteze respectarea regulamentelor naționale sau sectoriale în materie de sănătate și protecție în sectorul cercetare. Finanțatorii trebuie să furnizeze resurse adecvate în sprijinul programului de lucru convenit.

#### *Condițiile de lucru*

Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să garanteze crearea celui mai stimulat mediu de cercetare sau de formare în domeniul cercetării, inclusiv pentru persoane cu handicap, asigurând, acolo unde este cazul, flexibilitatea considerată esențială pentru o performanță reușită în cercetare, în conformitate cu legislația națională în vigoare și contractele colective de muncă naționale sau sectoriale. Finanțatorii vizează să asigure condiții de lucru care să permită atât femeilor, cât și bărbaților cercetători să combine viața de familie și profesia, copiii și cariera<sup>(1)</sup>. O atenție deosebită trebuie acordată, *inter alia*, programului flexibil de lucru, muncii cu fracțiune de normă, telemuncii (tele-working) și concediilor sabatice, precum și dispozițiilor financiare și administrative care reglementează aceste acorduri.

<sup>(1)</sup> A se vedea SEC(2005) 260, Femeile și știința: Excelență și inovație – Egalitate între bărbați și femei în domeniul științei.

#### *Stabilitatea și caracterul permanent al locului de muncă*

Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să se asigure că performanțele cercetătorilor nu sunt afectate de instabilitatea contractului de muncă și să se angajeze, în măsura în care acest lucru este posibil, să îmbunătățească stabilitatea condițiilor de muncă pentru cercetători, astfel punând în aplicare și respectând principiile și condițiile stabilite în Directiva 1999/70/CE a Consiliului<sup>(1)</sup>.

#### *Finanțare și salarii*

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor trebuie să se asigure că cercetătorii beneficiază de condiții echitabile și atractive de finanțare și/sau salarii, combinate cu dispoziții adecvate și echitabile în materie de asigurări sociale (inclusiv asigurări de sănătate și alocații familiale, drepturi de pensie și ajutor de șomaj), în conformitate cu legislația națională în vigoare și contractele colective de muncă naționale sau sectoriale. Aceste măsuri trebuie să vizeze cercetătorii aflați în toate etapele carierei, inclusiv cei aflați la început, proporțional cu statutul lor juridic, performanțele și nivelul de calificare și/sau responsabilități.

#### *Echilibru între sexe<sup>(2)</sup>*

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor ar trebui să vizeze crearea unui echilibru reprezentativ între bărbați și femei la toate nivelurile de personal, inclusiv la nivel de supraveghere și gestionare. Acest echilibru trebuie realizat pe bazele unei politici de șanse egale de recrutare, precum și în etapele următoare ale carierei, fără să se acorde, totuși, prioritate acestui criteriu în detrimentul criteriilor de calitate și competență. Pentru a garanta un tratament egal, comisiile de selecție și evaluare trebuie să adopte un echilibru adecvat între bărbați și femei.

#### *Dezvoltarea carierei*

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor trebuie să elaboreze, de preferat în cadrul gestionării resurselor umane, o strategie specifică de dezvoltare a carierei în toate etapele acesteia, indiferent de situația contractuală, inclusiv pentru cercetătorii care dețin contracte de muncă pe durată determinată. Această strategie ar trebui să vizeze disponibilitatea mentorilor implicați în asigurarea sprijinului și orientării necesare în vederea dezvoltării personale și profesionale a cercetătorilor, permițând, astfel, motivarea acestora și contribuind la diminuarea unei eventuale nesiguranțe în privința viitorului lor profesional. Toți cercetătorii trebuie să cunoască aceste dispoziții și acorduri.

#### *Valoarea mobilității*

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor trebuie să recunoască valoarea mobilității geografice, intersectoriale, inter- și transdisciplinare și virtuale<sup>(3)</sup>, precum și a mobilității între sectorul public și privat ca mijloc important de intensificare a cunoștințelor științifice și a dezvoltării profesionale în orice etapă a carierei unui cercetător. În consecință, aceștia ar trebui să integreze aceste opțiuni în strategia concretă de dezvoltare a carierei, să valorifice la maxim și să recunoască orice experiență de mobilitate în cadrul sistemului lor de avansare/evaluare a carierei.

De asemenea, este necesară existența unor instrumente administrative care să permită atât transferul subvențiilor, cât și al dispozițiilor în materie de asigurări sociale, în conformitate cu legislația națională.

#### *Accesul la formare profesională în domeniul cercetării și la dezvoltare continuă*

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor trebuie să garanteze că toți cercetătorii, în orice etapă a carierei, indiferent de situația contractuală, beneficiază de oportunitatea de dezvoltare profesională și de îmbunătățire a capacității de integrare profesională prin acces la măsurile adoptate pentru dezvoltarea continuă a abilităților și competențelor.

Aceste măsuri fac obiectul unei evaluări regulate în scopul de a stabili gradul de accesibilitate, acceptabilitate și eficiență pentru îmbunătățirea abilităților, competențelor și a capacității de integrare profesională.

<sup>(1)</sup> Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO 175, 10.7.1999, p. 43). Directiva vizează să prevină aplicarea unui tratament mai puțin favorabil angajaților pe durată determinată comparativ cu tratamentul aplicat angajaților permanenți similari, să prevină abuzurile care rezultă din utilizarea contractelor succesive pe durată determinată, să permită accesul la formare profesională a angajaților temporari și să garanteze faptul că angajații pe durată determinată sunt informați cu privire la posturile permanente disponibile.

<sup>(2)</sup> A se vedea SEC(2005) 260, Femeile și știința: Excelență și inovație – Egalitate între bărbați și femei în domeniul științei.

<sup>(3)</sup> Colaborare la distanță prin intermediul rețelelor electronice.

#### *Acces la consiliere pentru orientare profesională*

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor trebuie să asigure acestora, în toate etapele carierei și indiferent de situația contractuală, consiliere pentru orientare profesională și asistență pentru plasarea într-un loc de muncă, fie în instituțiile respective, fie prin colaborarea cu alte structuri.

#### *Drepturile de proprietate intelectuală*

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor trebuie să garanteze că aceștia, în orice etapă a carierei, beneficiază de avantajele valorificării rezultatelor C&D (dacă este cazul), prin protecția legii și, în special, prin protecția adecvată a drepturilor de proprietate intelectuală, inclusiv a drepturilor de autor.

Politicile și practicile trebuie să specifice drepturile cercetătorului și/sau, dacă este cazul, drepturile angajaților acestora sau ale terților, inclusiv organizații comerciale sau industriale externe, în conformitate cu eventuale dispoziții ale acordurilor specifice de colaborare sau ale altor tipuri de acorduri.

#### *Calitate de coautor*

În cazul evaluării personalului, instituțiile trebuie să adopte o atitudine favorabilă față de calitatea de coautor, ca o dovadă a unei abordări constructive privind desfășurarea activității de cercetare. Prin urmare, angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să elaboreze strategii, practici și proceduri pentru cercetători, inclusiv pentru cei care se află în etapa inițială a carierei, pentru a asigura condițiile cadru care permit acestora să beneficieze de dreptul de a fi recunoscuți, numiți și/sau citați, în contextul colaborării acestora, în calitate de coautori de lucrări, brevete, etc. sau de dreptul de a publica propriile rezultate obținute în urma activităților de cercetare independent de supraveghetorul (supraveghetorii) lor.

#### *Supraveghere*

Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să desemneze clar o persoană căreia cercetătorii aflați în etapa inițială a carierei să se adreseze în legătură cu îndeplinirea atribuțiilor profesionale și care să informeze cercetătorii în consecință.

Aceste dispoziții trebuie să specifice în mod clar faptul că supraveghetorii propuși dispun de expertiza necesară în materie de supraveghere a activității de cercetare, că dispun de timpul, cunoștințele, experiența, expertiza și disponibilitatea de a putea oferi cercetătorului în curs de formare sprijinul adecvat și procedurile necesare în materie de avansare și examinare, precum și mecanisme de feedback necesare.

#### *Învățământ*

Învățământul reprezintă un mijloc esențial de structurare și diseminare a cunoștințelor și, prin urmare, trebuie considerat drept opțiune de valoare de-a lungul carierei profesionale a cercetătorilor. Cu toate acestea, responsabilitățile pedagogice nu trebuie să fie excesive și nu trebuie să afecteze, în special în etapa inițială a carierei, activitățile de cercetare.

Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să se asigure că atribuțiile pedagogice sunt remunerate adecvat și luate în considerare în sistemele de evaluare, precum și că timpul consacrat de personalul cu experiență pentru pregătirea cercetătorilor debutanți va fi considerat cu titlu de timp consacrat activității pedagogice. Este necesară o formare adecvată pentru activitățile pedagogice și de îndrumare în contextul dezvoltării profesionale a cercetătorilor.

#### *Sisteme de evaluare*

Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să introducă pentru toți cercetătorii, inclusiv pentru cercetătorii cu experiență, sisteme de evaluare pentru ca performanțele acestora să fie evaluate în mod regulat și transparent de către o comisie independentă (de preferință o comisie internațională, în cazul cercetătorilor cu experiență).

Aceste proceduri de evaluare trebuie să ia în considerare caracterul creativ al activității de cercetare în ansamblu și rezultatele obținute, de exemplu publicații, brevete, gestionarea activității de cercetare, activități pedagogice/conferințe, activități de supraveghere, îndrumare, colaborare națională sau internațională, atribuții administrative, activități de sensibilizare și mobilizare a publicului. Aceste aspecte trebuie luate în considerare în contextul dezvoltării carierei.



#### *Reclamații și recurs*

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor trebuie să stabilească proceduri adecvate, în conformitate cu normele și reglementările naționale, recurgând eventual la o persoană imparțială (de tip Ombudsman) pentru soluționarea reclamațiilor și a recursurilor cercetătorilor, inclusiv conflictele dintre supraveghetor(i) și cercetătorii debutanți. Aceste proceduri trebuie să ofere întregului personal din sectorul cercetării asistență confidențială și informală pentru soluționarea conflictelor de muncă, litigiilor și reclamațiilor, în scopul de a promova un tratament corect și echitabil în cadrul instituției și de a îmbunătăți calitatea globală a mediului de lucru.

#### *Participarea în organele de decizie*

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor trebuie să admită caracterul pe deplin legitim și chiar dezirabil, al reprezentării cercetătorilor la nivelul organelor reprezentative de informare, consultare și decizie din cadrul instituțiilor pentru care lucrează, în vederea protejării și promovării intereselor profesionale individuale și colective ale acestora și pentru a contribui activ la funcționarea instituției <sup>(1)</sup>.

#### *Recrutare*

Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să garanteze că standardele de înscriere și admitere pentru cercetători, în special la începutul carierei, sunt clar specificate și trebuie, de asemenea, să faciliteze accesul grupurilor dezavantajate sau al cercetătorilor care își reiau cariera în domeniul cercetării, inclusiv al profesorilor (de orice nivel) care revin la o carieră în cercetare.

Angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor trebuie să adopte principiile stabilite în Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor atunci când desemnează sau recrutează cercetători.

## SECȚIUNEA 2

### **Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor**

Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor constă într-un set de principii generale și cerințe care trebuie respectate de către angajatori și/sau finanțatori atunci când desemnează sau recrutează cercetători. Aceste principii și cerințe ar trebui să asigure respectarea unor valori precum transparența procesului de recrutare și tratamentul egal al tuturor candidaților, în special în vederea dezvoltării unei piețe europene de muncă atractive, deschise și susținute pentru cercetători. Acestea sunt complementare principiilor și cerințelor formulate în Carta europeană a cercetătorilor. Instituțiile și angajatorii care aderă la Codul de conduită vor demonstra în mod deschis angajamentul lor de a acționa într-un mod responsabil și corect și de a furniza cercetătorilor condiții cadru adecvate, cu intenția clară de a contribui la dezvoltarea Spațiului de Cercetare European.

#### PRINCIPII ȘI CERINȚE GENERALE PENTRU CODUL DE CONDUITĂ

##### *Recrutare*

Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să stabilească proceduri de recrutare deschise <sup>(2)</sup>, eficiente, transparente, utile și comparabile internațional, precum și adaptate tipului de posturi publicate.

Anunțurile trebuie să ofere o descriere detaliată a cunoștințelor și competențelor solicitate, însă nu trebuie să solicite competențe atât de specializate încât să descurajeze potențialii candidați. Angajatorii trebuie să includă o descriere a condițiilor de muncă și a drepturilor, inclusiv a perspectivelor de dezvoltare a carierei. Pe lângă acestea, timpul alocat între publicarea ofertei de posturi vacante sau a invitației de depunere a candidaturii și termenul limită de răspuns trebuie să fie realist.

##### *Selecție*

Comisiile de selecție trebuie să întrunească membri cu expertize și competențe diverse și să reflecte un echilibru adecvat între bărbați și femei, și, acolo unde este cazul și este posibil, să cuprindă membri din sectoare (public și privat) și discipline diferite, inclusiv care provin din alte țări și dețin o experiență relevantă pentru evaluarea candidatului. Ori de câte ori este posibil, trebuie utilizată o gamă largă de practici de selecție precum evaluarea de către experți externi și interviurile individuale. Membrii comisiilor de selecție trebuie să dispună de pregătire adecvată.

<sup>(1)</sup> În acest context, a se vedea, de asemenea, Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului (JO L 80, 23.3.2002, p. 29).

<sup>(2)</sup> Trebuie utilizate toate instrumentele disponibile, în special resursele internaționale sau globale accesibile pe internet, precum portalul paneuropean al mobilității cercetătorilor: <http://europa.eu.int/eracareers>

### *Transparență*

Înainte de selecție, candidații trebuie să fie informați cu privire la procesul de recrutare și criteriile de selecție, numărul de posturi disponibile și perspectivele de dezvoltare a carierei. De asemenea, după finalizarea procesului de selecție, candidații trebuie informați cu privire la punctele forte și punctele slabe ale candidaturii lor.

### *Evaluarea meritelor*

Procesul de selecție trebuie să ia în considerare întreaga experiență <sup>(1)</sup> a candidaților. Deși se pune accentul pe potențialul global al acestora în calitate de cercetători, trebuie luate în considerare, de asemenea, creativitatea și gradul de independență.

Acest lucru înseamnă că meritele trebuie evaluate atât calitativ, cât și cantitativ, punându-se accent pe rezultatele excepționale obținute în cadrul unui parcurs profesional diversificat, nu exclusiv pe numărul de publicații. În consecință, importanța indicatorilor bibliometrici trebuie să fie echilibrată corespunzător în cadrul unei game largi de criterii de evaluare precum activități pedagogice, activități de supraveghere, munca în echipă, transferul de cunoștințe, gestionarea activităților de cercetare și inovație și sensibilizare publică. Pentru candidații care dețin experiență într-un sector industrial, o atenție deosebită trebuie acordată oricărei contribuții la brevete, activități de dezvoltare sau invenții.

### *Variații în cronologia Curriculum-ului Vitae*

Înteruperile carierei profesionale sau variațiile în ordinea cronologică a Curriculum-ului Vitae nu ar trebui penalizate, ci considerate ca titlu de evoluție a carierei și, în consecință, ca o potențială contribuție de valoare la dezvoltarea profesională a cercetătorilor către un parcurs profesional multidimensional. Prin urmare, candidaților trebuie să li se permită să prezinte CV-uri fundamentate pe dovezi concrete, reflectând un ansamblu reprezentativ de realizări și calificările adecvate postului solicitat.

### *Recunoașterea experienței mobilității*

Orice experiență de mobilitate, de exemplu un sejur într-o altă țară/regiune sau într-un alt institut de cercetare (public sau privat) sau schimbarea disciplinei sau a sectorului, fie în contextul formării profesionale inițiale în domeniul cercetării, fie în cadrul unei etape ulterioare a carierei de cercetător, precum și experiența unei mobilități virtuale, trebuie considerate cu titlu de contribuție de valoare la dezvoltarea profesională a unui cercetător.

### *Recunoașterea calificărilor*

Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să prevadă o evaluare adecvată a calificărilor academice și profesionale, inclusiv a calificărilor informale, ale tuturor cercetătorilor, în special în contextul mobilității internaționale și profesionale. Aceștia trebuie să se informeze și să dobândească bune cunoștințe în materie de reguli, proceduri și standarde care guvernează recunoașterea unei asemenea calificări și, în consecință, să examineze legislația națională în vigoare, convențiile și regulile specifice privind recunoașterea acestor calificări prin toate metodele disponibile <sup>(2)</sup>.

### *Experiență*

Nivelul calificărilor solicitate trebuie să corespundă cerințelor postului și să nu constituie o barieră la înscriere. Recunoașterea și evaluarea calificărilor trebuie să vizeze mai mult evaluarea realizărilor persoanei decât a situației sale sau a reputației instituției în cadrul căreia s-a obținut calificarea. Întrucât calificările profesionale pot fi dobândite în etapa inițială a unei cariere îndelungate, trebuie recunoscut și modelul de dezvoltare profesională pe toată durata vieții.

### *Numirile postdoctorale*

Instituțiile care numesc cercetători titulari ai unei diplome de doctorat trebuie să stabilească reguli clare și orientări precise pentru recrutarea și numirea unor astfel de cercetători, inclusiv durata maximă și obiectivele unei astfel de numiri. Aceste orientări trebuie să ia în considerare experiența dobândită în calitate de cercetător titular al unei diplome de doctorat în cadrul altor instituții, precum și faptul că statutul postdoctoral ar trebui să aibă un caracter tranzițional, cu scopul principal de a oferi oportunități de dezvoltare profesională suplimentare pentru o carieră în cercetare în contextul perspectivei unei cariere îndelungate.

<sup>(1)</sup> A se vedea, de asemenea, Carta europeană a cercetătorilor: Sisteme de evaluare în secțiunea 1 din prezentul document.

<sup>(2)</sup> A se consulta pagina de internet <http://www.enic-naric.net/> pentru informații mai detaliate privind Rețeaua NARIC (Centrele naționale de informare pentru recunoaștere academică) și Rețeaua ENIC (Rețeaua europeană a centrelor de informare).

### SECȚIUNEA 3

#### Definiții

##### *Cercetători*

În sensul prezentei recomandări, se recurge la definiția lui Frascati, recunoscută la nivel internațional <sup>(1)</sup>. În consecință, cercetătorii sunt:

„specialiști implicați în conceperea sau crearea de noi cunoștințe, produse, procese, metode și sisteme, precum și în gestionarea proiectelor în cauză.”

Mai exact, prezenta recomandare se referă la toate persoanele care desfășoară o activitate profesională în sectorul C&D în orice etapă a carierei <sup>(2)</sup>, indiferent de clasificarea lor. Aceasta include orice activități în domeniul „cercetării de bază”, „cercetării strategice”, „cercetării aplicate”, al dezvoltării experimentale și „transferului de cunoaștere”, inclusiv inovația și activitățile de orientare, supraveghere și activități pedagogice, gestionarea cunoștințelor și drepturilor de proprietate intelectuală, valorificarea rezultatelor cercetării sau jurnalismul științific.

Se face distincție între cercetători debutanți și cercetători experimentați:

- termenul „cercetător debutant” <sup>(3)</sup> se referă la cercetătorii aflați în primii patru ani (echivalentul în normă întreagă) ai activității lor de cercetare, inclusiv perioada de formare pentru cercetare;
- „cercetătorii experimentați” <sup>(4)</sup> sunt definiți ca fiind cercetătorii care dispun de cel puțin patru ani de experiență în cercetare (echivalentul în normă întreagă) de la obținerea diplomei de studii universitare care le permite accesul la studii de doctorat, în țara în care au obținut gradul/diploma, sau cercetătorii care sunt deja titulari ai unei diplome de doctorat, indiferent de timpul necesar pentru obținerea acestora.

##### *Angajatori*

În contextul prezentei recomandări, termenul „angajatori” se referă la toate instituțiile publice sau private care angajează cercetători pe bază contractuală sau care acceptă cercetători în temeiul unor diferite tipuri de contracte sau acorduri, inclusiv cele care nu presupun relații financiare directe. Acest ultim caz vizează, în special, instituțiile de învățământ superior, departamentele facultăților, laboratoarele, fundațiile sau organismele private în cadrul cărora cercetătorii fie urmează un curs de formare în domeniul cercetării, fie își desfășoară activitatea de cercetare în baza finanțării oferite de o terță parte.

##### *Finanțatori*

Termenul „finanțatori” se referă la toate organismele <sup>(5)</sup> care oferă finanțare (inclusiv remunerații, premii, subvenții sau burse), instituțiile de cercetare publice și private, inclusiv instituțiile de învățământ superior. În acest sens, aceștia pot stipula, cu titlu de condiție primordială de finanțare, că instituțiile finanțate trebuie să elaboreze și să aplice strategii, practici și mecanisme eficiente în conformitate cu principiile generale și cerințele din prezenta recomandare.

##### *Numire sau angajare*

Se referă la orice tip de contract, remunerație, bursă, subvenție sau premii finanțate de o terță parte în contextul programului (programele)-cadru <sup>(6)</sup>.

<sup>(1)</sup> Manuel Frascati, *Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development*, OECD, 2002.

<sup>(2)</sup> COM(2003) 436, 18.7.2003: Cercetătorii în SCE: O profesie, cariere multiple.

<sup>(3)</sup> A se vedea Programul de lucru – Structurarea Spațiului de Cercetare European – Resurse Umane și Mobilitate – Acțiuni Marie Curie, ediția septembrie 2004, p. 41.

<sup>(4)</sup> Idem, p. 42.

<sup>(5)</sup> Comunitatea se obligă să aplice dispozițiile prevăzute în prezenta recomandare beneficiarilor finanțării în contextul Programului (programele)-cadru pentru activități de cercetare, dezvoltare tehnologică și demonstrație.

<sup>(6)</sup> Programul (programele)-cadru pentru activități de cercetare, dezvoltare tehnologică și demonstrație.