

Изјава о приступању Универзитета у Бањој Луци Европској повељи за истраживаче и Кодексу запошљавања истраживача

Универзитет у Бањој Луци посвећује значајну пажњу свом кадру јер је он веома важан за одрживост, даљи развој и напредовање Универзитета. Стога је Универзитет у Бањој Луци потписао Декларацију о посвећености Европској повељи за истраживаче и Кодексу за запошљавање истраживача 30. јануара 2013. године, као прва установа из Босне и Херцеговине која се придружила овој европској иницијативи која обухвата више од 1 200 институција из 37 европских земаља. Тиме се Универзитет у Бањој Луци придружио породици европских универзитета који желе да осигурају квалитетно пословно окружење за своје истраживаче.

Нешто више од 6 мјесеци су трајале припреме у вези наредног корака који је Универзитет требао предузети – спровођење анкете међу истраживачима. Дана 16. априла 2014. године достављен је коначан извјештај о попуњавању анкете, гдје је анкетирано 380 од укупно 811 истраживача или 46,86%.

Универзитету у Бањој Луци Европска комисија додијелила је априла 2015. године лого изврсности у истраживању (HR Excellence in Research) чиме је постао прва научно-истраживачка институција у Босни и Херцеговини која је носилац поменутог знака.

Додјељивањем HR лога, Комисија је одала признање Универзитету за његову посвећеност принципима Европске повеље за истраживаче и Кодексу за запошљавање истраживача које је Универзитет потписао у јануару 2013. године, такође као прва институција из Републике Српске и БиХ која је то учинила, као и за опредељености да се постигне фер и транспарентно запошљавање и конкурсна процедура за пријем истраживача.

Лого изврсности подразумијева да се Универзитет у Бањој Луци придржава стандарда које је прописала Европска унија када је ријеч о правима и обавезама истраживача и да су процедуре запошљавања на Универзитету усаглашене са оним европским.

Стицање лога изврсности значајно је признање за Универзитет, али истовремено и обавеза, јер подразумијева провођење свих мјера из Акционог плана насталог на основу спроведене анкете о Европској повељи истраживача и Кодексу на Универзитету у Бањој Луци.

Препоруке Европске комисије о Европској повељи за истраживаче и Кодексу запошљавања истраживача

Комисија европских заједница

У складу с Уговором о оснивању Европске заједнице, посебно у складу са чланом 165

А имајући у виду следеће :

- (1) Комисија је у јануару 2000.¹ утврдила да је неопходно основати Европски истраживачки простор (*European Research Area, ERA*) као важан темељ даљих активности Уније на овом пољу са намјером консолидације и структурисања европске истраживачке политике.
- (2) Европско вијеће је у Лисабону поставило пред Унију циљ да до 2010. године успостави најконкурентнију и најдинамичнију на знању засновану економију у свијету.
- (3) Вијеће је питања која се односе на професионални развој истраживача унутар Европског истраживачког простора утврдило у својој Резолуцији од 10. новембра 2003. године ², те прихватило намјеру Комисије да ради на развијању Повеље за истраживаче и Кодекса запошљавања истраживача.
- (4) Проблем потенцијалног недостатка истраживача³, посебно у неким кључним подручјима науке, ће у ближој будућности озбиљно запријетити иновативном потенцијалу Уније, количини знања и расту продуктивности, што може заочити остваривање циљева зацртаних у Лисабону и Барселони. Надаље, Европа мора радити на привлачењу истраживача и јачати учешће жена истраживача у овој области, тако што ће олакшати остваривање потребних услова за привлачне каријере у пољу истраживачког рада и развоја.⁴
- (5) Довољни и добро развијени људски ресурси у области истраживачког рада и развоја, темељ су научног и технолошког напретка, те побољшавања квалитета живота, осигуравања добробити европских грађана, и представљају допринос европској конкурентности.
- (6) Потребно је развити и примјењивати нове инструменте професионалног развоја истраживача, што доприноси побољшању професионалних могућности за истраживаче у Европи.
- (7) Унапријеђен и јасан план развоја каријера доприноси и изграђивању позитивног става јавности о истраживачким каријерама, што подстиче младе људе на одлуку о развоју каријере у истраживању.
- (8) Коначан политички циљ ових Препорука је допринос развоју привлачног, отвореног и одрживог европског тржишта рада, у којем радни услови омогућавају запошљавање и задржавање висококвалитетних истраживача у околини која стимулира дјелотворан рад и продуктивност.
- (9) Земље чланице треба да настоје да осигурају истраживачима одрживу каријеру на свим нивоима професионалног развоја, без обзира на њихов уговорни статус и изабрани пут професионалног развоја у истраживању, те исто тако да настоје да осигурају да се истраживачи третирају као професионалци и чине интегрални дио особља у институцијама у којима су запослени.
- (10) Иако су земље чланице уложиле значајне напоре у рјешавању административних и правних препрека за географску и међусекторску мобилност, многе од тих препрека још увијек постоје.

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.

- (11) Потребно је подржавати све облике мобилности који треба да чине дио свеобухватне политике развоја људских потенцијала у истраживању на државном, регионалном и институционалном нивоу.
- (12) Значај свих облика мобилности треба бити у потпуности препознат приликом евалуације и напредовања у истраживачкој каријери, што ће гарантовати да такво искуство води професионалном развоју истраживача.
- (13) Развој досљедне политике професионалног развоја и мобилности истраживача у и из Европске уније, треба да буде разматран у односу на ситуацију у земљама и регијама у развоју унутар и ван Европе, тако да изградња истраживачких капацитета у Европској унији не буде на терет мање развијених земаља или регија.
- (14) Финансијери и/или послодавци истраживача у поступку ангажовања и запошљавања истраживача требају преузети одговорност да истраживачима омогуће отворен, транспарентан и међународно упоредив поступак одабира и запошљавања.
- (15) Друштво би требало више цијенити одговорности и професионалност које истраживачи показују у обављању свог посла у разним фазама професионалног развоја, те у њиховој вишеструкој улози научних радника, лидера, координатора пројеката, менаџера, супервизора, ментора, савјетника у каријери и комуникатора науке.
- (16) Ове Препоруке полазе од начела да послодавци и финансијери истраживача имају примарну обавезу поштовати домаће, регионалне и секторске законе.
- (17) Ове Препоруке дају земљама чланицама, послодавцима, финансијерима и истраживачима вриједан инструмент како би предузимали, на добровољној основи, даље иницијативе за побољшање и јачање професионалних могућности за истраживаче у Европској унији, те за развијање отвореног тржишта рада за истраживаче.
- (18) Општа начела и захтјеви дати у овим Препорукама, резултат су јавне расправе у којој су учествовали чланови Управног одбора за развој људских ресурса и мобилности (*Steering Group on Human Resources and Mobility*).

Даје сљедеће препоруке:

1. Земље чланице треба да предузимају потребне кораке како би осигурале да послодавци и финансијери истраживачких активности успоставе и одржавају стимулативно истраживачко окружење и радну климу у којој су као појединци и истраживачке групе цијењени, подстицани и подржани, и гдје им је пружена сва потребна материјална и нематеријална подршка која ће им омогућити да испуне своје циљеве и задатке. У овом контексту, посебна пажња се даје организацији повољних услова за рад и усавршавање у раним фазама развоја истраживача, с обзиром да се на тај начин доприноси будућим одабирима и привлачности каријере у пољу истраживања и развоја.
2. Земље чланице треба да предузимају, кад год је то потребно, кључне кораке како би осигурале да послодавци и финансијери унаприједи методе запошљавања и системе оцјењивања професионалног развоја, чиме би се створио транспарентнији и отворенији систем запошљавања и професионалног развоја истраживача, обиљежен већом једнакошћу, те међународно прихваћен, као предуслов за аутентично европско тржиште рада за истраживаче.
3. Приликом дефинисања стања и прихватања стратегије и система развоја одрживих истраживачких каријера, земље чланице треба да у обзир узму општа начела и захтјеве дефинисане у Европској повељи за истраживаче и Кодексу запошљавања истраживача.
4. Земље чланице требале би настојати преточити ова општа начела и захтјеве у оквиру њиховог подручја одговорности у национални правни оквир или секторске и/или институционалне стандарде и смјернице (повеље и/или правилнике за истраживаче). При томе би у обзир требале

узети и велику разноврсност закона, правила и пракси које, у различитим земљама и у различитим секторима, одређују правце, организацију и радне услове професионалног развоја истраживача.

5. Земље чланице треба да размотре прихватање таквих општих начела и захтјева као интегралних дијелова институционалног осигурања квалитета и сматрати их средством за успоставу критерија за национално или регионално финансирање, те да их усвоје у сврху ревизије, праћења и евалуације јавних институција.
6. Земље чланице треба да наставе своје напоре у превазилажењу правних и административних препрека за мобилност, укључујући и оне које се тичу међусекторске мобилности и мобилности између и унутар различитих функција, а узимајући у обзир проширену Европску унију.
7. Земље чланице треба да настоје да осигурају одговарајућа социјална права истраживача у складу са њиховим правним статусом. Унутар тог контекста, одређена пажња треба да буде посвећена могућности преноса пензионих права, било законски обавезних или допунских, за истраживаче који прелазе у или из јавног или приватног сектора у истој земљи, као и за оне који прелазе државне границе унутар Европске уније. Такви аранжмани требали би гарантовати да истраживачи који током живота мијењају послове или прекидају каријеру не изгубе социјална права неоправдано.
8. Земље чланице треба да уведу потребне структуре праћења како би редовно ревидирале ове Препоруке, те пратиле у којој мјери послодавци, финансијери и истраживачи проводе Европску повељу за истраживаче и Кодекс запошљавања истраживача.
9. Критерије за таква праћења утврдит ће и прихватити земље чланице у контексту рада и активности које предузима Управни одбор за људске ресурсе и мобилност.
10. У оквиру њихових улога представника у међународним организацијама на међувладиној нивоу, земље чланице требају узети у обзир ове Препоруке приликом предлагања стратегија и одлука о активностима тих организација.
11. Ове Препоруке се односе на земље чланице, али би требале служити и као инструмент који ће подстицати друштвени дијалог, те дијалог између истраживача, осталих актера и друштва у цјелини.
12. Земље чланице позване су да извјештавају Комисију до 15. децембра 2005. године, али и након тога, једном годишње, о свим мјерама које су предузете на основу ових Препорука, те да је обавијесте о првим резултатима њихове примјене, а исто тако и о примјерима добре праксе.
13. Комисија ће повремено ревидирати ове Препоруке у контексту отвореног механизма координације.

У Бриселу, 11. марта 2005. године

За Комисију
Јанез Поточник Члан Комисије

Анекс

Дио 1.

Европска повеља за истраживаче

Европска повеља за истраживаче је скуп општих начела и захтјева који утврђују улоге, одговорности и обавезе истраживача, те њихових послодаваца и финансијера.³ Сврха Повеље је да осигура однос између истраживача и послодавца и/или финансијера који ће водити ка успјешном дјеловању у стварању, преносу, дијељењу или дисеминацији знања и технолошког развоја, те професионалном развоју истраживача. Повеља такођер препознаје вриједност свих облика мобилности као средства које унапређује истраживачки развој појединаца.

У том смислу, Повеља садржи оквир за истраживаче, послодавце и финансијере који их позива да се понашају одговорно и професионално у својој радној средини, те да се као такви међусобно уважавају.

Повеља се односи на све истраживаче унутар Европске уније у свим фазама каријере, те покрива сва подручја истраживања у јавном и приватном сектору, без обзира на статус у којем је истраживач запослен или именован⁴, правни статус послодавца или врсту организације или институције у којој се одређени истраживачки рад обавља. Повеља узима у обзир и многобројне улоге истраживача који раде на различитим позицијама, и који не само да проводе истраживања и развојне активности, већ су укључени и у праћење, менторство, управљање и административне послове.

Ова Повеља полази од начела да истраживачи и послодавци и/или финансијери имају неизоставну обавезу осигурати испуњавање захтјева њихових домаћих или регионалних правних система. Уколико истраживачи уживају у неком погледу већи статус и права од прописаних у овој Повељи, њене одредбе не би смјеле бити кориштене како би се умањили стечени статус и права.

Истраживачи, као и послодавци и финансијери који се придржавају ове Повеље, поштоват ће и темељна права и руководити се принципима препознатим у Повељи Европске уније о темељним правима.⁵

Општи принципи и захтјеви за истраживаче

Слобода истраживања

Истраживачи требају усмјерити своја истраживања у сврху опште добробити човјечанства и ширења граница научног знања, а да притом уживају слободу мишљења и говора, те слободу проналажења метода за рјешавање проблема, у складу са препознатим етичким начелима и праксама.

Истраживачи би, међутим, требали препознати границе те слободе које произилазе из одређених истраживачких околности (укључујући менторство, вођење, управљање) или из ограничења у дјеловању, на примјер из буџетских или инфраструктурних разлога, или, посебно у индустријском сектору, из разлога произашлих из права интелектуалног власништва. Ипак, таква ограничења не би требала кршити препозната етичка начела и праксе, којих се истраживачи морају придржавати.

Етички принципи

Истраживачи се требају придржавати препознатих етичких пракси и темељних етичких принципа који су примјерени њиховим дисциплинама, као и етичких стандарда описаних у различитим националним, секторским или институционалним етичким кодексима.

³ Појашњење у Дијелу 3.

⁴ Појашњење у Дијелу 3.

⁵ Official Journal C 364, 18.12.2000, p. 0001-0022.

Професионална одговорност

Истраживачи би требали уложити све напоре како би осигурали да њихови пројекти буду релевантни за друштво, те како не би понављали истраживања која су претходно била проведена негдје друго.

Истраживачи морају избјегавати плагијаризам сваке врсте, те се придржавати начела интелектуалног власништва и заједничког власништва над резултатима уколико се истраживање проводи у сарадњи са ментором/менторима и/или са другим истраживачима. Потреба да се потврде нови налази репродукцијом експеримената не би требала бити интерпретирана као плагијат, уколико су подаци које је потребно потврдити јасно цитирани. Уколико је дио њиховог рада делегиран другим особама, истраживачи би требали осигурати да особа којој је рад делегиран буде компетентна да га обави.

Професионални однос

Истраживачи би требали бити упознати са стратешким циљевима своје истраживачке средине и инструментима финансирања, те би требали обезбиједити све потребне дозволе прије него што започну своје истраживање или приступе средствима.

Истраживачи би требали обавјештавати своје послодавце, финансијере или менторе уколико је њихов истраживачки пројекат одгођен, редефинисан или завршен, те најавити уколико ће пројекат бити пријевремено окончан или прекинут из било којег разлога.

Уговорне и законске обавезе

Истраживачи на свим нивоима професионалног развоја морају бити упознати са државним, секторским или институционалним правилима која се односе на услове усавршавања и/или рада. То укључује права интелектуалног власништва и све захтјеве и услове било којег спонзора или финансијера, независно од природе потписаног уговора. Истраживачи би требали поштовати та правила тако што ће произвести захтијеване резултате (нпр. докторат, публикације, патенте, извјештаје, развој нових производа, итд.) у складу са наведеним условима у уговору или другом еквивалентном документу.

Одговорност

Истраживачи морају бити свјесни одговорности према својим послодавцима, финансијерима и другим релевантним јавним и приватним тијелима, а на етичкој основи, и према друштву у цјелини. Истраживачи финансирани из јавних фондова посебно су одговорни и за рационално трошење новца порезних обвезника. Стога се истраживачи требају придржавати начела исправног, транспарентног и дјелотворног управљања финансијама, те сарађивати са било којом овлашћеном ревизијом њиховог истраживања, без обзира да ли је ангажују њихови послодавци/финансијери или етички комитети.

Методе прикупљања и анализе, резултати и, гдје је то могуће, детаљни истраживачки подаци, требали би бити доступни за интерне или екстерне провјере, по потреби и на захтјев надлежних органа.

Добра пракса у истраживању

Истраживачи би у сваком тренутку требали поштовати начела сигурних услова рада у складу са националним законима, укључујући и предузимање свих мјера заштите здравља и сигурности, те осигурања од заказивања информационе технологије, нпр. припремом прикладних стратегија за сигурносне копије података. Они би, исто тако, требали бити упознати са важећим домаћим законима о заштити података и заштити повјерљивости те предузети све потребне кораке како би се у сваком тренутку истих придржавали.

Дисеминација и кориштење резултата

Сви истраживачи треба да, у складу са својим уговорним обавезама, осигурају да резултати њихових истраживања буду дисеминирани и искориштени, односно саопштени, пренесени у друга истраживања, или, гдје је то примјерено, комерцијализовани. Од старијих истраживача се посебно очекује да преузму водећу улогу у осигуравању да истраживање буде плодносно и да његови резултати буду или комерцијално искориштени или учињени доступним јавности (или обоје), кад год се за то укаже прилика.

Јавни ангажман

Истраживачи требају осигурати да широка јавност буде упозната са њиховим истраживачким активностима, на такав начин да их могу разумјети и они који нису специјалисти, чиме се поспјешује разумијевање науке у јавности. Директан контакт са јавношћу помоћи ће истраживачу да се упозна са интересима јавности за приоритете науке и технологије, као и њихове забринутости.

Однос са ментором/менторима

Истраживачи у фази усавршавања требају креирати структурисан и квалитетан однос са својим ментором/менторима и са факултетским представницима како би у потпуности искористили све предности такве сарадње. Наведено укључује евиденцију напретка у раду, те резултата истраживања, осигуравање повратних информација путем извјештаја и семинара, примјену повратних информација и дјеловање у складу са договореним роковима, кључним тачкама, резултатима и исходима истраживања.

Обавезе ментора и менаџера

Старији истраживачи треба да посвете посебну пажњу својој вишеструкој улози супервизора, ментора, савјетника у професионалном развоју, лидера, координатора пројеката, менаџера и научног комуникатора. Они требају ове задатке извршавати у складу са највишим професионалним стандардима. У односу на њихову улогу ментора, старији истраживачи би требали градити конструктиван и позитиван однос са младим истраживачима како би били створени услови за дјелотворан пренос знања и за даљи успјешан професионални развој младих истраживача.

Континуиран професионални развој

У свим фазама свог професионалног развоја, истраживачи би требали тежити непрекидном усавршавању кроз редовно надограђивање и проширивање својих вјештина и знања. То се може постићи на разне начине укључујући, али не ограничавајући се на, формално усавршавање, радионице, конференције и е-учење.

Општи принципи и захтјеви везани за послодавце и финансијере

Признавање стручности

Сви истраживачи који се баве истраживањима требају бити препознати као професионалци и третирани на одговарајући начин. Такав однос треба започети на самом почетку њихове каријере, почевши од постдипломског студија, и треба укључивати све нивое професионалног развоја без обзира на њихову класификацију на државном нивоу (нпр. запосленик, студент постдипломског студија, докторант, доктор наука, државни службеник).

Недискриминација

Послодавци и/или финансијери неће дискриминисати истраживаче на било који начин на основу пола, старосне доби, етничке, националне и социјалне припадности, религије или вјеровања, полне оријентације, језика, инвалидитета, политичке оријентације, социјалног или економског статуса.

Истраживачка средина

Послодавци и/или финансијери истраживача, морају осигурати стварање најподстицајније средине за истраживање или истраживачко усавршавање, која нуди одговарајућу опрему, простор и могућности, што укључује и сарадњу на даљину преко истраживачких мрежа, као и провођење државних и секторских прописа о здрављу и сигурности у истраживању. Финансијери би требали осигурати да одговарајућа средства буду доступна као подршка договореном плану рада.

Услови рада

Послодавци и/или финансијери требају осигурати да услови рада за све истраживаче, укључујући и оне са инвалидитетом, омогуће онакву флексибилност каква се сматра важном за успјешно обављање истраживања у складу са постојећом домаћом легислативом, те националним или секторским

колективним уговорима. Исто тако, требају покушати осигурати услове рада који и мушкарцима и женама истраживачима омогућавају усклађивање породичног живота и посла, дјече и каријере⁶. Посебну пажњу треба посветити, између осталог, и флексибилном радном времену, раду са дијелом радног времена, раду на даљину, слободном периоду за истраживање/усавршавање (*sabbatical leave*), те одговарајућим финансијским и административним одредбама које уређују таква питања.

Стабилност и сталност запослења

Послодавци и/или финансијери би требали осигурати да рад истраживача не буде ометан нестабилношћу уговора о раду, и стога се морају обавезати да што је могуће више побољшају стабилност услова запошљавања за истраживаче, примјењујући на тај начин и држећи се принципа утврђених у Директиви ЕУ о раду на одређено вријеме⁷.

Финансирање и плате

Послодавци и/или финансијери требали би осигурати праведне и повољне услове финансирања и/или плата са одговарајућим и праведним уредбама о социјалним правима (укључујући боловање и породично одсуство, пензије и погодности за незапослене), у складу са постојећим домаћим законодавством, те националним и секторским колективним уговорима. То мора укључивати истраживаче на свим нивоима професионалног развоја, укључујући младе истраживаче, у складу са њиховим правним статусом, радним учинком и нивоом квалификација и/или одговорности.

Родни баланс⁸

Послодавци и/или финансијери би требали имати за циљ заступљеност и равнотежу полова на свим нивоима, укључујући и менторски и управљачки ниво. То би требало бити постигнуто на основу принципа политике једнаких могућности при запошљавању и у току каснијих фаза каријере, међутим без давања предности над критеријима квалитета и способности. Како би била осигурана једнакост третмана, тијела за селекцију и оцјењивање такођер морају бити избалансирана у смислу једнаке родне заступљености.

Развој каријере

Послодавци и/или финансијери истраживача требају изградити, по могућности у оквиру кадровских служби, специфичну стратегију професионалног развоја за истраживаче у свим фазама каријере, без обзира на њихов уговорни статус, укључујући и истраживаче са уговором о раду на одређено вријеме. Овај документ би требао укључивати и доступност ментора укључених у пружање подршке и савјетовања за лични и професионални развој истраживача, тако да их мотивише и доприноси умањењу несигурности у њиховом будућем професионалном развоју. Сви истраживачи треба да буду упознати са таквим одредбама и плановима.

Вредновање мобилности

Послодавци и/или финансијери морају препознати значај географске, међусекторске, нтердисциплинарне, трансдисциплинарне и виртуелне мобилности, те мобилности између јавног и приватног сектора као важних инструмената у унапређењу знања и професионалног развоја на свим нивоима професионалног развоја истраживача. Стога би такве могућности требале бити уграђене у специфичну стратегију професионалног развоја, а свако искуство мобилности требало би бити у потпуности препознато и вредновано у системима напредовања у каријери и оцјењивања истраживача. Ово такођер изискује увођење потребних административних инструмената који ће омогућити трансфер пројектних средстава и социјалних одредби у складу са националним законодавством.

⁶ Види SEC (2005)260, *Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science*.

⁷ Директивом се настоји спријечити да запосленици запослени на одређено вријеме буду третирани неповољније од њихових колега запослених за стално, затим се настоји спријечити злоупотреба која би могла проистећи из кориштења узастопних уговора о раду на одређено вријеме, те се настоји побољшати могућност усавршавања за запосленике на одређено вријеме, као и осигурати да запосленици на одређено вријеме буду информисани о доступним сталним радним мјестима. Директива Вијећа 1999/70/ЕС која се односи на „Оквирни споразум о раду на одређено вријеме“ донесена од ЕТUC, UNICE и CEEP, 28. јуна 1999.

⁸ Види SEC (2005) 260, *Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science*

Доступност стручног усавршавања и континуираног развоја

Послодавци и/или финансијери би требали осигурати да истраживачи на свим нивоима професионалног развоја, без обзира на уговорни статус, имају могућност професионалног развоја и повећања могућности за своје запослење кроз приступ мјерама за континуирани развој вјештина и компетенција.

Такве мјере требале би стално бити евалуиране у смислу њихове доступности, искористивости и учинковитости у побољшавању вјештина, компетенција и запошљавања.

Доступност професионалног савјетовања

Послодавци и финансијери науке требали би осигурати да је истраживачима доступно професионално савјетовање и помоћ при тражењу посла, било у одређеној институцији или кроз сарадњу са другим структурама, и то на свим нивоима професионалног развоја и без обзира на уговорни статус истраживача.

Права интелектуалног власништва

Послодавци и/или финансијери требали би омогућити истраживачима, на свим нивоима професионалног развоја, искориштавање (ако је могуће) њихових истраживачких резултата кроз законску заштиту, а посебно кроз одговарајућу заштиту права интелектуалног власништва, укључујући ауторска права.

Политике и праксе требају прецизно одредити која права припадају истраживачима и/или, гдје је то могуће, њиховим послодавцима и трећим странама, укључујући вањске комерцијалне и индустријске организације, као што је могуће да буде уређено у посебним споразумима о сарадњи или другим врстама споразума.

Коауторство

При евалуацији запосленика, институције требају позитивно гледати на коауторство, те га сматрати доказом конструктивног приступа вођењу истраживања. Послодавци и/или финансијери би стога требали развијати стратегије, праксе и поступке којима би осигурали свим истраживачима, укључујући младе истраживаче, потребне оквирне услове како би могли уживати право да буду препознати и/или цитирани, у контексту њиховог стварног доприноса, као коаутори радова, патената и др. или како би објавили резултате својих истраживања независно од ментора.

Менторство

Послодавци и/или финансијери би требали омогућити да је једна особа јасно идентификована као она којој се млади истраживачи могу обратити у вези испуњавања својих професионалних обавеза, и о томе треба информисати те истраживаче.

Требало би бити јасно дефинисано таквим аранжманом да су предложени ментори довољно стручни за менторисање истраживања, и да имају времена, знања, искуства, стручности и посвећености да могу младом истраживачу понудити одговарајућу подршку и осигурати неопходан напредак и процедуре ревизије, као и потребне механизме за пружање повратних информација.

Настава/подучавање

Подучавање је основно средство структурисања и ширења знања и стога би требало бити сматрано значајном опцијом на путу професионалног развоја истраживача. Ипак, обавезе у настави не би смјеле бити претјеране и не би смјеле спречавати истраживаче, посебно на почетку каријере, у провођењу својих истраживачких активности.

Послодавци и/или финансијери требали би омогућити да обавезе у настави буду на одговарајући начин награђене и узете у обзир у системима оцјењивања и вредновања, те да вријеме које старији истраживачи посвећују образовању млађих истраживача буде урачунато у дио њихове наставне обавезе. Одговарајуће усавршавање у предавачким и менторским активностима требало би бити осигурано као саставни дио професионалног развоја истраживача.

Систем оцјењивања/вредновања

Послодавци и/или финансијери требали би увести за све истраживаче, укључујући и старије истраживаче, систем оцјењивања/вредновања на редовној основи, намијењен процјени њиховог професионалног дјеловања на транспарентан начин, од независног тијела/комисије (а у случају оцјењивања старијег истраживача, по могућности међународне комисије).

Процедуре оцјењивања и вредновања требале би на одговарајући начин оцијенити цјелокупно истраживачко дјеловање и истраживачке резултате, као што су нпр. публикације, патенти, управљање истраживањем, подучавање/предавања, надзор, менторство, домаћа и међународна сарадња, административне обавезе, научна комуникација са широм јавношћу и мобилност; ове процедуре морале би се узети у обзир у контексту напредовања у каријери.

Притужбе/жалбе

Послодавци и/или финансијери требали би у складу са домаћим законима успоставити одговарајуће поступке, можда и у облику непристране особе (омбудсман) која би се бавила притужбама/жалбама истраживача, укључујући и оне које се тичу сукоба између ментора и младог истраживача. Такви би поступци требали омогућити свом истраживачком особљу поуздану и неформалну подршку у рјешавању конфликта, спорова и повреда радних права, у сврху промовисања праведног и једнаког третмана у оквиру институције и побољшања укупног квалитета радне средине.

Учешће у одлучивању

Послодавци и/или финансијери истраживача требали би представљање истраживача у релевантним информацијама, савјетодавним и управним тијелима институција у којима раде, препознати као потпуно легитимно и свакако пожељно. То представљање омогућило би заштиту и промовирање личних и колективних интереса истраживача професионалаца, те њихов активан допринос раду институције.⁹

Запошљавање истраживача

Послодавци и/или финансијери требали би осигурати да стандарди запошљавања и ангажовања истраживача, посебно оних на почетку каријере, буду јасно дефинисани, те да омогућавају запошљавање из категорија које су на неки начин у лошијем положају, као и истраживача који се враћају истраживачкој каријери, укључујући и наставнике (на било којем нивоу професионалног развоја) који се враћају истраживачкој каријери.

Приликом именовања или запошљавања истраживача, послодавци и финансијери би се требали придржавати принципа Кодекса запошљавања истраживача.

⁹ У овом контексту видјети ЕУ Директиву 2002/14/ес.

Дио 2.

Кодекс запошљавања истраживача

Кодекс запошљавања истраживача садржи низ општих начела и захтјева којих би се требали придржавати послодавци и/или финансијери приликом именовања или запошљавања истраживача. Ова начела и захтјеви требали би осигурати поштовање вриједности попут транспарентности процеса запошљавања и једнакости третмана за све кандидате, посебно у контексту развоја привлачног, отвореног и одрживог европског тржишта рада за истраживаче; она су у складу са правилима описаним у Повељи за истраживаче. Институције и послодавци који се држе Кодекса ће отворено исказати намјеру да дјелују одговорно и долично те да истраживачима осигурају примјерене услове, с јасном намјером доприношења развоју Европског истраживачког простора.

Основни принципи и захтјеви Кодекса

Запошљавање

Послодавци и/или финансијери би требали успоставити процедуре запошљавања истраживача које су отворене¹⁰, дјелотворне, транспарентне, подстицајне и међународно упоредиве, те такођер прилагођене врсти упражњеног радног мјеста. Објављен оглас би требао дати шири опис тражених знања и вјештина и не би требао бити толико специјализован да обесхрабри одговарајуће кандидате.

Огласи за посао треба да садрже опис услова рада и права, укључујући и могућности професионалног развоја. Такођер, временски период након оглашавања слободног мјеста или конкурса до крајњег рока за пријаву треба да буде разуман.

Одабир

Комисија за одабир кандидата треба да окупља различите стручњаке и да буде избалансирана у смислу пола, те, у случајевима кад је то могуће и изводљиво, да укључи представнике из различитих сектора (приватног и јавног) и дисциплина као и из других земаља, који имају одговарајуће искуство потребно за оцењивање кандидата. Кад год је то могуће, требало би користити широк спектар метода за селекцију, попут укључивања вањских стручњака у оцењивање и личних интервјуа. Чланови тијела за избор требали би имати одговарајућу обуку за процес селекције.

Транспарентност

Кандидати би требали, прије процедуре одабира, бити упознати са процесом и критеријима за избор, бројем слободних мјеста и могућностима за професионални развој. Такођер, након процеса одабира, кандидати би требали бити упознати са предностима и слабостима њихових апликација.

Критерији оцењивања

Процес одабира треба у обзир узети цијели распон искустава¹¹ кандидата. Осим процјене цјелокупног потенцијала истраживача, значајна би требала бити и њихова креативност и ниво независности.

То значи да би способности требало оцењивати квалитативно и квантитативно, при чему би се требало фокусирати на истакнуте резултате унутар различитог професионалног развоја, а не само на број публикација. Сходно томе, значај библиометријских показатеља треба бити правилно одмјерен у оквиру великог распона оцењивачких критерија, попут подучавања, надзора, групног рада, преноса знања, управљања истраживањима и иновацијама и активностима научне комуникације са широм јавношћу. Код кандидата који долазе из индустрије, посебну пажњу треба посветити доприносима у смислу патената, развоја и изума.

¹⁰ Потребно је користити све расположиве инструменте са посебним освртом на међународне и глобално доступне веб изворе као што је пан-европски портал за мобилност истраживача:
<http://europa.eu.int/eracareers>.

¹¹ Види и у еу Повељи за истраживаче: систем одабира у Дијелу 1. овог документа.

Варијације у хронолошком редослиједу биографија

Прекиди у каријери или варијације у хронолошком редослиједу радне биографије не би требало гледати као недостатке, већ их сматрати развојем у каријери, те у складу с тим и као потенцијално вриједан допринос професионалном развоју истраживача према вишедимензионалном профилу каријере. Кандидатима би се, стога, требало допустити да прилажу биографије поткријепљене доказима које одражавају репрезентативан скуп постигнућа и квалификација које одговарају радном мјесту на које кандидат аплицира.

Признавање искуства мобилности

Свако искуство мобилности, нпр. посјета другој земљи, регији или истраживачком окружењу (приватном или јавном) или прелазак из једне дисциплине или сектора у други, било као дио почетног истраживачког образовања, било да се одвијало у каснијој фази истраживачког развоја, било као искуство виртуелне мобилности, требало би се сматрати вриједним доприносом професионалном развоју истраживача.

Признавање квалификација

Послодавци и/или финансијери треба да омогуће адекватно вредновање и оцјењивање академских и професионалних квалификација свих истраживача (укључујући неформалне квалификације), посебно у контексту међународне и професионалне мобилности. Они треба да се информишу како би у потпуности разумјели правила, поступке и стандарде који уређују признавање таквих квалификација, те да истраже, кроз све доступне канале, постојеће национално законодавство, конвенције и посебна правила о признавању таквих квалификација¹².

Стечено искуство

Тражене квалификације треба да буду у складу са потребама упражњеног радног мјеста и не би требале бити постављене као препрека за добијање посла. Препознавање и оцјењивање квалификација треба да буде фокусирано на процјењивање достигнућа особе, радије него на њене личне прилике или на углед институције на којој су квалификације стечене. Како професионалне квалификације могу бити стечене у раним фазама дуге каријере, и процес цјеложивотног учења требао би бити препознат.

Постдокторска именовања

Јасна правила и експлицитне смјернице за ангажовање и именовање постдокторских истраживача, укључујући максимално трајање и циљеве таквих именовања, треба да утврде институције које запошљавају постдокторске истраживаче. Такве смјернице треба да узму у обзир и вријеме проведено на претходним постдокторским позицијама на другим институцијама, те да уваже чињеницу да би постдокторски статус требао бити прелазног карактера, као и да би његов главни циљ требао бити пружање додатне могућности професионалног развоја у истраживању у контексту дугорочног гледања на каријеру.

¹² Види на <http://www.enic-naric.net/> за детаљне информације у вези са NARIC мрежом (*National Academic Recognition Information Centres*) и ENIC мрежом (*European Network of Information Centres*).

Део 3.

Дефиниције

Истраживачи

За потребе ових Препорука кориштена је међународно призната дефиниција истраживања у складу са Frascati приручником¹³. У складу с тим истраживачи су:

„Стручњаци који се баве конципирањем или стварањем новог знања, производа, процеса, метода и система, те управљањем пројектима који се тичу ових активности.“

Прецизније, ове Препоруке се односе на све особе које се професионално баве истраживањем и развојем у свим фазама професионалног развоја¹⁴, без обзира на њихову класификацију. То укључује све активности везане за фундаментална истраживања, стратешка истраживања, примијењена истраживања, експериментални развој и пренос знања, укључујући иновације и савјетовање, менторство и подучавање, управљање знањем и правима интелектуалног власништва, искориштавање резултата истраживања и научно новинарство.

Разликују се млади истраживачи (engl. *Early-Stage Researchers*) и искуснији истраживачи (engl. *Experienced Researchers*):

- Термин „млади истраживачи“ односи се на истраживаче у прве четири године (у пуном радном времену) истраживачке активности, укључујући и раздобље истраживачког усавршавања.
- „Искуснији истраживачи“ су истраживачи који имају најмање четири године истраживачког искуства (у пуном радном времену) након стицања универзитетске дипломе која им је омогућила улазак на докторски студиј, у земљи у којој је диплома стечена, или истраживачи који већ посједују титулу доктора наука, независно о времену које је било потребно да се она стекне.

Послодавци

У контексту ових Препорука, „послодавци“ су све приватне и јавне институције које запошљавају истраживаче на основу уговора о раду или које их угошћују у складу са другим облицима уговора или споразума, укључујући и оне који не укључују директан финансијски однос. Посљедње се односи на високошколске институције, факултетске одсјеке, лабораторије, фондације, или приватна тијела гдје се истраживачи усавршавају или проводе истраживања на основу средстава које им је осигурала трећа страна.

Финансијери

„Финансијери“ су сва она тијела¹⁵ која пружају финансирање (укључујући стипендије, награде, пројектна средства, те институционалне стипендије) приватним и јавним институцијама, укључујући институције високог образовања. У тој улози они могу одредити да је кључни услов финансирања да финансиране институције уведу и примијене дјелотворне стратегије, праксе и механизме у складу са општим принципима и захтјевима описаним у овим Препорукама.

Именовање или запошљавање

Ово се односи на сваки облик уговора, стипендије или институционалне стипендије, грантове или награде које финансирају треће стране укључујући и финансирање у склопу Оквирних програма¹⁶.

¹³ Из: *Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual*, OECD, 2002.

¹⁴ COM (2003) 436 of 18.7. 2003: *Researchers in the ERA: One profession, multiple careers*.

¹⁵ Унија ће настојати примјенити обавезе дефинисане овим Препорукама у случају добитника финансијских средстава у контексту Оквирних програма (*Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities*)

¹⁶ Оквирни програми за истраживање, технолошки развој и демонстрацијске активности (*The Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities*).

Европска комисија усвојила је Повељу за истраживаче и Кодекс запошљавања истраживача. Ова два документа су кључни елементи политике којом Европска унија жели учинити истраживање привлачном каријером, што је веома значајан аспект њене стратегије подстицања развоја економије и раста запошљавања. Повеља и Кодекс ће истраживачима дати једнака права и обавезе без обзира у којој земљи Европске уније раде. На овај начин требао би бити остварен допринос рјешавању проблема локалне, регионалне и секторске фрагментираности истраживачких каријера у ЕУ, те омогућити Европи да на најбољи начин искористи своје истраживачке потенцијале.

Оригинална публикација: 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

НАСЛОВ ОРГИНАЛА: 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

