

**RECOMANDAREA COMISIEI**  
**din 11 martie 2005**

**Cu privire la Carta Europeană a cercetătorului și un cod de conduită pentru recrutarea  
cercetătorilor**  
**(Text care prezintă interes pentru Țările Comunității Europene) (2005/251/CE)**

COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE, Dat fiind tratatul de instituire a Comunității Europene și anume articolul 154,

Luând în considerație cele ce urmează:

(1) Comisia a estimat necesar în ianuarie 2000<sup>1</sup> să creeze spațiul european al cercetării ca axă centrală a acțiunilor viitoare ale Comunității în acest domeniu în scopul întăririi și structurării politicii europene de cercetare.

(2) Consiliul european de la Lisabona a fixat ca obiectiv pentru Comunitate să devină până în 2010 economia cunoașterii cea mai competitivă și mai dinamică din lume.

(3) Consiliul a abordat chestiunile referitoare la profesiunea și la cariera cercetătorilor în cadrul spațiului european al cercetării, în rezoluția sa din 10 noiembrie 2003<sup>2</sup>, și se felicita în mod deosebit deoarece Comisia are intenția să lucreze la elaborarea unei carte europene a cercetătorului și a unui cod de conduită pentru recrutarea cercetătorilor.

(4) Riscul penuriei de cercetători<sup>3</sup> identificat în particular în anumite discipline cheie, va reprezenta o amenințare serioasă pentru puterea inovatoare a Uniunii Europene, pentru capitalul de cunoștințe și pentru creșterea productivității într-un viitor apropiat și ar putea împiedica realizarea obiectivelor de la Lisabona și Barcelona. În consecință, Europa trebuie să devină net mai atractivă pentru cercetători și trebuie să întărească participarea femeilor cercetător favorizând crearea de condiții necesare pentru cariere mai durabile și mai atractive pentru ele în cercetare-dezvoltare<sup>4</sup>.

(5) Existența resurselor umane suficiente și bine dezvoltate în C&D este crucială pentru avansul cunoașterii științifice și progresul tehnologic, pentru ameliorarea calității vieții, asigurarea bunăstării cetățenilor europeni și întărirea competitivității în Europa.

(6) Ar trebui să fie introduse și puse în aplicare noi instrumente pentru dezvoltarea carierei de cercetător contribuind astfel la ameliorarea perspectivelor carierei pentru cercetători în Europa.

(7) Existența perspectivelor pentru o carieră, mai avantajoasă și mai vizibile, face deasemenea ca publicul să adopte o atitudine mai pozitivă cu privire la profesia de cercetător, și încurajează astfel în plus pe tineri să înceapă o carieră în cercetare.

(8) Obiectivul politic ultim al prezentei recomandări este să contribuie la dezvoltarea unei piețe europene a muncii atrăgătoare, deschise și durabile pentru cercetători, în sânul căreia condițiile cadru permit recrutarea și păstrarea cercetătorilor de mare valoare, în medii care favorizează eficiența performanțelor și productivitatea.

(9) Statele membre ar trebui să crească oferta făcută cercetătorilor pentru un regim de dezvoltare a unei cariere durabile în toate etapele acestei cariere, oricare ar fi situația lor contractuală și parcursul profesional ales în C&D, și să asigure că

---

<sup>1</sup> COM(2000) 6 final din 18.01.2000.

<sup>2</sup> JO C 282/25.11.2003, p1. Rezoluția 2003/C 282/01 a Consiliului din 10.11.2003 asupra profesiei și carierei de cercetător în sânul spațiului european al cercetării.

<sup>3</sup> COM(2003) 226 final și SEC(2003) 489 din 30.04.2003.

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

cercetătorii sunt tratați ca niște profesioniști și considerați ca făcând parte integrantă din instituțiile în care lucrează.

(10) Cu toate eforturile considerabile ale Statelor membre pentru eliminarea obstacolelor administrative și juridice în domeniul mobilității geografice și intersectoriale, există încă un mare număr de astfel de piedici.

(11) Toate formele de mobilitate ar trebui să fie încurajate în cadrul unei politici globale a resurselor umane în C&D la nivel național, regional și instituțional.

(12) Toate formele de mobilitate trebuie să fie recunoscute în întregime în sistemele de evaluare și avansare în carieră pentru cercetători, în scopul garantării că această experiență contribuie favorabil la dezvoltarea lor profesională.

(13) Dezvoltarea unei politici coerente a carierei și mobilității pentru cercetătorii<sup>1</sup> care ajung în sau părăsesc Uniunea Europeană ar trebui să fie examinată ținând cont de situația din țările în curs de dezvoltare și din regiunile din interiorul și exteriorul Europei, pentru ca dezvoltarea capacităților de cercetare ale Uniunii Europene să nu se efectueze pe cheltuiala țărilor din regiunile mai puțin dezvoltate.

(14) Finanțatorii sau angajatorii din cercetare ar trebui să fie responsabili ca agenți de recrutare, să ofere cercetătorilor proceduri de selecție și de recrutare care să fie deschise, transparente și comparabile la scară internațională.

(15) Societatea ar trebui să aprecieze din plin responsabilitățile și profesionalismul de care dau dovadă cercetătorii în executarea muncii lor în diferite etape ale carierei lor și în rolul lor multiplu de lucrători în cunoaștere, conducători, coordonatori de proiecte, directori, supraveghetori, mentori, consilieri de carieră sau specialiști în comunicarea științifică.

(16) Prezenta recomandare pleacă de la principiul că angajatorii sau finanțatorii au obligația primordială de a veghea la respectarea exigențelor legislației naționale, regionale sau sectoriale respective.

(17) Prezenta recomandare furnizează statelor membre, angajatorilor, finanțatorilor și cercetătorilor un instrument prețios pentru a lua, în mod voluntar, alte inițiative vizând ameliorarea și consolidarea perspectivelor carierei de cercetător în Uniunea Europeană, și să instaureze o piață a muncii deschise pentru cercetători.

(18) Principiile generale și condițiile de bază enunțate în prezenta recomandare sunt fructul unui proces de consultare publică la care membrii grupului de pilotaj „Resurse umane și mobilitate” au fost asociați din plin.

## **RECOMANDĂ:**

1) Statele membre se străduiesc să ia măsurile necesare pentru a asigura că angajatorii și finanțatorii din cercetare dezvoltă și mențin un mediu de cercetare și o cultură de muncă propice în care cercetătorii și echipele de cercetare sunt evaluate, încurajate și susținute și dispun de ajutorul material și nematerial necesar pentru a putea să-și îndeplinească sarcinile și pentru a realiza obiectivele. În acest context, se convine ca să se acorde o prioritate particulară organizării condițiilor de muncă și de formare la începutul carierei cercetătorilor, căci ea contribuie la opțiunile viitoare și întărește atractivitatea unei cariere în C&D.

2) Statele membre se străduiesc să ia, la nevoie, măsurile cruciale pentru a asigura că angajatorii și finanțatorii din cercetare îmbunătățesc metodele de recrutare și sistemele de evaluare a carierei în scopul creării unui sistem de recrutare și de dezvoltare a carierei, care să fie transparent, deschis, echitabil și recunoscut la nivel

---

<sup>1</sup> COM(2004) 178 final din 16/03/2004.

internațional, ca o condiție prealabilă a unei adevărate piețe europene a muncii pentru cercetători.

3) Atunci când formulează și adoptă strategia și sistemele în vederea dezvoltării carierelor durabile pentru cercetători, statele membre țin cont cum se cuvine și se inspiră din principiile generale și condițiile de bază care constituie cartă europeană a cercetătorului și codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor și care sunt expuse în anexă.

4) Statele membre se străduiesc să transpună în practică aceste principii generale și aceste condiții de bază relevând responsabilitatea lor în cadrul reglementărilor naționale sau al normelor și orientărilor sectoriale și/sau instituționale (carta și/sau coduri pentru cercetători). Pentru aceasta ei ar trebui să ia în considerare marea diversitate de legi, reglementări și practici care, în diferite țări și diferite sectoare, determină parcursul, organizarea și condițiile de muncă ale unei cariere în C&D.

5) Statele membre iau aceste principii generale și aceste condiții de bază ca făcând parte integrantă din mecanismele instituționale de asigurare a calității, considerându-le ca mijloc de stabilire a criteriilor de finanțare pentru regimurile de finanțare naționale/regionale și adoptându-le pentru procedura de audit, de control și de evaluare a organismelor publice.

6) Statele membre întăresc eforturile lor în vederea depășirii obstacolelor juridice și administrative care continuă să împiedice mobilitatea, inclusiv obstacolele referitoare la mobilitatea intersectorială și la mobilitatea între și din diferite funcții, ținând cont de lărgirea Uniunii Europene.

7) Statele membre se străduiesc să vegheze ca cercetătorii să beneficieze de acoperirea adecvată în materie de securitate socială conform statutului lor juridic. În acest context, se convine să se acorde o atenție particulară posibilității de transfer a drepturilor la pensie, statutare sau complementare, pentru cercetătorii, care își schimbă serviciul în cadrul sectoarelor public și privat în aceeași țară, ca și pentru cercetătorii care vor lucra într-o altă țară în cadrul Uniunii Europene. Aceste regimuri ar trebui să garanteze că cercetătorii care schimbă serviciul sau întrerup cariera lor nu își pierd drepturile lor de securitate socială în mod nejustificat.

8) Statele membre organizează structurile de monitorizare necesare pentru re-examinarea periodică a prezentei recomandări, și pentru a determina în ce măsură angajatorii, finanțatorii și cercetătorii au aplicat cartă europeană a cercetătorului și codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor.

9) Criteriile pentru a măsura acest grad de aplicare vor fi stabilite și convenite cu statele membre în cadrul acțiunilor organizate de grupul de pilotaj „Resurse Umane și Mobilități”.

10) Statele membre, ca reprezentante în sânul organizațiilor internaționale create la nivel interguvernamental, țin cont riguros de prezenta recomandare atunci când propun strategii și iau decizii privind activitatea acestor organizații.

11) Prezenta recomandare este destinată statelor membre dar trebuie deasemenea să servească ca instrument pentru a încuraja dialogul social precum și dialogul între cercetători, parteneri și societate în ansamblul ei.

12) Statele membre sunt invitate să informeze Comisia, în măsura posibilităților, până la 15 decembrie 2005 și apoi anual, despre orice măsură pe care o iau pentru a urma prezenta recomandare. Ele sunt deasemenea invitate să informeze despre

primele rezultate obținute ca urmare a aplicării recomandării și să-i comunice exemple de bune practici.

13) Prezenta recomandare va fi reexaminată periodic de către Comisie în cadrul metodei deschise de coordonare.

Făcută la Bruxelles, 11 martie 2005,  
Pentru Comisie, Janez Potocnik, Membru al Comisiei

## ANEXA SECȚIUNEA 1 Carta Europeană a Cercetătorului

Carta europeană a cercetătorului este un ansamblu de principii generale și de condiții de bază care specifică rolurile, responsabilitățile și prerogativele cercetătorilor și angajatorilor și/sau finanțatorilor cercetătorilor<sup>1</sup>. Ea are ca obiectiv să asigure ca relațiile între cercetători și angajatori sau finanțatori să fie de natură să favorizeze reușita în ceea ce privește producția, transferul, împărtășirea și difuzarea cunoștințelor și a dezvoltării tehnologice și să favorizeze dezvoltarea carierei cercetătorilor. Carta recunoaște de asemenea valoarea tuturor formelor de mobilitate ca mijloc de îmbunătățire a dezvoltării profesionale a cercetătorilor.

În această perspectivă, cartă constituie un cadru pentru cercetători, angajatori și finanțatori, care îi invită să acționeze în mod responsabil și ca profesioniști în mediul lor de lucru, și să se recunoască în această calitate unii pe alții.

Carta se adresează tuturor cercetătorilor din Uniunea Europeană, în toate etapele carierei lor și acoperă toate domeniile de cercetare din sectorul public și privat, independent de natura angajamentului sau funcției lor<sup>2</sup>, de statutul juridic al angajatorului sau de tipul organizației sau instituției în care se efectuează lucrările. Ea ține cont de rolurile multiple ale cercetătorilor care sunt angajați nu numai pentru a realiza lucrări de cercetare și/sau pentru a efectua activități de dezvoltare, dar ei intervin deasemenea atât ca directori de teză/stagiu sau mentori cât și în gestiune sau sarcini administrative.

Carta pleacă de la principiul că cercetătorii ca și angajatorii și/sau finanțatorii au obligația primordială să se asigure că ei respectă exigențele legislației naționale, regionale sau sectoriale respective. Atunci când cercetătorii beneficiază de un statut și de drepturi mai favorabile, în anumite privințe, decât acelea prevăzute în Cartă, dispozițiile acesteia din urmă nu trebuiesc să fie invocate pentru a restrânge statutul și drepturile deja câștigate.

Cercetătorii ca și angajatorii și finanțatorii care aderă la Cartă trebuie să respecte de asemenea drepturile fundamentale și să observe principiile recunoscute de Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> Vezi definiția de la secțiunea 3.

<sup>2</sup> Vezi definiția de la secțiunea 3.

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

## PRINCIPII GENERALE ȘI CONDIȚII DE BAZĂ APLICABILE CERCETĂTORILOR

### *Libertatea de a cerceta*

Cercetătorii ar trebui să-și centreze lucrările lor de cercetare pe binele omenirii și pe extinderea frontierelor cunoașterii științifice, bucurându-se de libertatea de gândire și expresie ca și de libertatea de a alege metodele, care să le permită rezolvarea problemelor, conform practicilor și principiilor etice recunoscute.

Cercetătorii trebuie totuși să recunoască limitele acestei libertăți susceptibile de a decurge din circumstanțe particulare de cercetare (în special în planul supervizării, orientării și gestiunii) sau din constrângeri operaționale, de exemplu pentru rațiuni de buget sau infrastructură sau, în mod deosebit, în sectorul industrial, pentru rațiuni de protecție a proprietății intelectuale. Aceste limite nu trebuie totuși să se opună practicilor și principiilor etice recunoscute, la care cercetătorii trebuie să adere.

### *Principii etice*

Cercetătorii trebuie să adere la practicile etice recunoscute și la principiile etice fundamentale aplicabile în disciplinele lor ca și la normele etice statuate de diferite coduri etice naționale, sectoriale sau instituționale.

### *Responsabilitatea profesională*

Cercetătorii se străduiesc din plin să se asigure că lucrările lor de cercetare sunt utile societății și nu reproduc cercetări efectuate în altă parte mai înainte. Ei evită orice tip de plagiat și respectă principiul proprietății intelectuale și al proprietății comune a datelor în cazul cercetării efectuate în colaborare cu unul sau mai mulți directori de teză/stagiu și/sau alți cercetători. Necesitatea de a valida observațiile noi demonstrând că experiențele sunt reproductibile nu ar trebui interpretată ca un plagiat, cu condiția ca datele supuse confirmării să fie explicit citate.

Cercetătorii veghează ca în cazul delegării unui oarecare aspect al lucrării lor, cel delegat să aibe competența necesară.

### *Atitudinea profesională*

Cercetătorii ar trebui să ia cunoștință despre obiectivele strategice care guvernează mediul lor de cercetare inclusiv mecanismele de finanțare, și ar trebui să ceară toate autorizațiile necesare înainte de a începe lucrările lor de cercetare sau de a accede la resursele furnizate. Ei ar trebui să informeze pe angajatorii lor, finanțatorii lor sau directorul de teză/stagiu atunci când proiectul lor de cercetare este întârziat, redefinit sau încheiat, sau să anunțe dacă proiectul lor trebuie să fie terminat mai repede sau să fie suspendat pentru indeferent ce cauză.

### *Obligațiile contractuale și legale*

Cercetătorii la toate nivelele ar trebui să cunoască reglementările naționale, sectoriale sau instituționale, care impun condițiile de formare și de lucru. Aceasta cuprinde reglementările în materie de drepturi de proprietate intelectuală și exigențele și condițiile oricărui sponsor sau finanțator, independent de natura contractului lor. Cercetătorii aderă la aceste reglementări furnizând rezultatele cerute (de exemplu teză, publicații, brevete, rapoarte, dezvoltare de produse noi etc.) așa cum este stipulat în condițiile contractului sau documentului echivalent.

### *Responsabilitatea*

Cercetătorii trebuie să fie conștienți de faptul că ei sunt responsabili față de angajatorii lor, finanțatori sau alte organisme publice sau private conexe și sunt deasemenea responsabili, pentru motive în primul rând etice, față de societate în ansamblul ei. În mod deosebit, cercetătorii finanțați din fonduri publice sunt deasemenea responsabili de utilizarea eficientă a banilor contribuabililor. În

consecință, ei ar trebui să adere la principiile de gestiune financiară sănătoasă, transparentă și eficace și să coopereze pentru orice audit al cercetării lor de către persoane autorizate, întreprins de angajatorii/finanțatorii lor sau de comitete de etică.

Metodele de colectare și analiză a datelor, rezultatele și după caz, detalierea datelor ar trebui să fie accesibile examinării interne și externe, ori de câte ori este necesar și la cererea autorităților competente.

#### *Bunele practici în sectorul de cercetare*

Cercetătorii ar trebui să adopte oricând metode de lucru sigure, conforme legislației naționale și în special să ia precauțiunile necesare pentru a garanta sănătatea și securitatea și pentru a surmonta consecințele catastrofelor legate de tehnologia informației, de exemplu stabilind strategiile de back-up corespunzătoare. Ei ar trebui să cunoască exigențele legale naționale în vigoare privind protecția datelor și protecția confidențialității și să întreprindă demersurile necesare pentru a le satisface în orice moment.

#### *Difuzarea și exploatarea rezultatelor*

Toți cercetătorii ar trebui să vegheze ca, în conformitate cu dispozițiile lor contractuale, rezultatele lucrărilor lor de cercetare să fie difuzate și exploatare, fiind de exemplu comunicate, transferate către alte organisme de cercetare sau, după caz, comercializate. Cercetătorii experimentați, în mod special, ar trebui să joace un rol pilot asigurându-se că cercetarea dă rezultate și că acestea fac obiectul unei exploatare comerciale sau sunt puse la dispoziția publicului (sau ambele simultan) în orice ocazie.

#### *Angajamentul față de societate*

Cercetătorii ar trebui să vegheze ca activitățile lor de cercetare să fie aduse la cunoștința societății în ansamblul său în așa fel ca ele să fie înțelese de nespecialiști, îmbunătățind astfel înțelegerea științei de către societate. Angajamentul direct cu marele public va ajuta pe cercetători să înțeleagă mai bine interesul societății pentru prioritățile din știință și tehnologie, precum și preocupările sale.

#### *Relația cu directorii de teză/stagiu*

Cercetătorii în fază de formare ar trebui să stabilească relații structurate și regulate cu directorii lor de teză/stagiu și reprezentanții facultăților/departamentelor în așa fel încât să obțină cel mai bun profit din relațiile lor cu aceștia.

Acest lucru constă în a consemna toate progresele realizate și rezultatele cercetării obținute, a primi o confirmare a informației cu ajutorul rapoartelor și seminariilor, a exploata acest feed-back și a lucra respectând programele convenite, jaloanele fixate, prestațiile de furnizat și rezultatele preconizate ale cercetării.

#### *Supervizarea și sarcinile de gestiune*

Cercetătorii experimentați ar trebui să consacre o atenție deosebită rolurilor lor multiple atât ca directori de teză/stagiu, mentori, consilieri de carieră, șefi, coordonatori de proiect, directori sau specialiști în comunicarea științifică. Ei trebuie să se achite de aceste sarcini conform standardelor profesionale cele mai ridicate. În ceea ce privește rolul lor de director de teză/stagiu sau de mentor de cercetare, cercetătorii experimentați ar trebui să pună bazele unei relații constructive și pozitive cu cercetătorii debutanți, în scopul realizării condițiilor necesare transferului eficient de cunoștințe și unei bune dezvoltări ale carierei cercetătorului.

#### *Dezvoltarea profesională continuă*

În toate etapele carierei lor, cercetătorii ar trebui să caute să-și îmbunătățească continuu pregătirea actualizând și dezvoltând regulat capacitățile și competențele lor. Pot fi folosite diferite mijloace, în mod special, dar nu exclusiv, formarea de natură precisă, precum și atelierele, conferințele și învățarea „on line”.

## PRINCIPII GENERALE ȘI CONDIȚII DE BAZĂ APLICABILE ANGAJATORILOR ȘI FINANȚATORILOR

### *Recunoașterea profesiei*

Toți cercetătorii angajați într-o carieră de cercetare ar trebui să fie recunoscuți ca profesioniști și să fie tratați în consecință. Această recunoaștere ar trebui să înceapă la debutul carierei lor, adică la nivelul ciclului III, și ar trebui să înglobeze toate nivelele, independent de clasificarea lor la nivel național (de exemplu: angajat, student în ciclul III, doctorant, bursier titular al unui doctorat, funcționar).

### *Ne-discriminarea*

Angajatorii și/sau finanțatorii nu practică nici-o discriminare între cercetători pe bază de sex, vârstă, origine etnică, națională sau socială, religie sau credință, orientare sexuală, limbă, handicap, opinie politică, situație socială sau economică.

### *Mediul cercetării*

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să vegheze la crearea mediului de cercetare sau de formare pentru cercetare cel mai stimulant și să ofere echipamente, instalații și posibilitățile cele mai adecvate, în special pentru colaborarea la distanță prin intermediul rețelelor de cercetare, și să vegheze la respectarea reglementărilor naționale sau sectoriale referitoare la sănătatea și securitatea în cercetare. Finanțatorii ar trebui să vegheze ca resursele potrivite să fie furnizate în sprijinul programului de lucru convenit.

### *Condițiile de lucru*

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să vegheze la condițiile de muncă pentru cercetători inclusiv pentru cercetătorii handicapați, oferind corespunzător flexibilitatea considerată esențială pentru încheierea lucrărilor de cercetare conform legislației naționale în vigoare și convențiilor colective naționale sau sectoriale. Ei ar trebui să furnizeze condiții de lucru care să permită cercetătorilor atât femei cât și bărbați să combine familia și munca, copii și cariera<sup>1</sup>. O atenție particulară ar trebui să fie acordată, printre altele, orarului variabil, muncii cu program parțial sau tele-muncii și concediilor sabatice cât și dispozițiilor financiare și administrative indispensabile punerii în aplicare a acestor cerințe.

### *Stabilitatea și continuitatea de angajare*

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să vegheze ca munca cercetătorilor să nu fie minată de instabilitatea contractelor de muncă și ar trebui deci să se angajeze în măsura posibilului să amelioreze stabilitatea condițiilor de lucru pentru cercetători, aplicând și respectând astfel principiile și condițiile fixate prin directiva 199/70/CE a Consiliului<sup>2</sup>.

### *Finanțarea și salariile*

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să vegheze ca cercetătorii să se bucure de condiții echitabile și atractive pe plan financiar și/sau de salarii, însoțite de dispoziții adecvate și echitabile în materie de securitate socială (inclusiv asigurarea de boală și alocațiile parentale, dreptul la pensie și indemnizația de somaj) conform legislației

---

<sup>1</sup> Vezi SEC(2005) 260, „Femeile și știința: Excelență și Inovare – Egalitatea între sexe în lumea științifică”.

<sup>2</sup> Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru între CES, UNICE și CEEP asupra muncii cu durată determinată (JO L 175 din 10.07.1999, p. 43) care cere să se evite ca lucrătorii pe durată determinată să fie tratați de o manieră mai puțin favorabilă față de lucrătorii pe durată nedeterminată comparabili, să prevină abuzurile decurgând din utilizarea contractelor pe durată determinată succesive, să amelioreze accesul la formare pentru lucrătorii pe durată determinată și să asigure ca lucrătorii pe durată determinată să fie informați asupra posturilor cu durată nedeterminată vacante.

naționale în vigoare și convențiilor colective naționale sau sectoriale. Aceste măsuri trebuie să includă cercetătorii în toate etapele carierei lor, inclusiv cercetătorii la început de carieră, corespunzător statutului lor juridic, performanțelor lor și nivelului lor de calificări și/sau de responsabilități.

#### *Echilibrul între sexe<sup>3</sup>*

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să aibe în vedere instaurarea unui echilibru reprezentativ între bărbați și femei la toate nivelele personalului, inclusiv la nivelul directorilor de teză/stagiu și a administratorilor. Acest echilibru ar trebui să se obțină cu ajutorul unei politici de egalitate de șanse în momentul recrutării și în etapele ulterioare ale carierei, fără ca aceasta să afecteze criteriile calității și competenței. Pentru ca egalitatea de tratament să fie asigurată, comitetele de selecție și evaluare ar trebui să reflecteze la un echilibru adecvat între bărbați și femei.

#### *Dezvoltarea carierei*

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să elaboreze, de preferință în cadrul gestiunii lor asupra resurselor umane, o strategie specifică de dezvoltare a carierei pentru cercetători în toate etapele carierei lor, oricare ar fi situația lor contractuală, inclusiv pentru cercetătorii sub contract cu durată determinată. Această strategie va trebui să includă disponibilitatea mentorilor care intervin pentru a furniza un sprijin și o orientare în favoarea dezvoltării personale și profesionale a cercetătorilor, permițând astfel să fie motivați și contribuind la reducerea oricărei insecurități privitoare la viitorul lor profesional. Toți cercetătorii ar trebui să fie informați asupra acestor dispoziții și acorduri.

#### *Punerea în valoare a mobilității*

Angajatorii și/sau finanțatorii trebuie să recunoască valoarea mobilității geografice, intersectoriale, interdisciplinare, transdisciplinare și virtuale<sup>1</sup>, ca și pe aceea a mobilității între sectorul public și cel privat, ca fiind un mijloc important de creștere a nivelului științific și de dezvoltare profesională în toate etapele carierei unui cercetător. În consecință, ei ar trebui să instaureze astfel de opțiuni în strategia de dezvoltare a carierei, să valorifice și să recunoască pe deplin orice experiență de mobilitate în sistemul lor de progres/evaluare a carierei.

Aceasta necesită de asemenea crearea instrumentelor administrative indispensabile pentru a permite transferabilitatea burselor și a dispozițiilor în materie de securitate socială, conform legislației naționale

#### *Accesul la formarea pentru cercetare și la dezvoltarea continuă*

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să vegheze ca tuturor cercetătorilor, în toate etapele carierei lor și independent de situația lor contractuală, să li se ofere oportunități de dezvoltare profesională și de ameliorare a capacității lor de inserție profesională având acces la măsurile de dezvoltare continuă a priceperii și competențelor.

Aceste măsuri ar trebui să facă obiectul unei evaluări regulate în scopul de a determina în ce măsură sunt accesibile, puse în aplicare și eficiente pentru ameliorarea abilității, competenței și capacității de inserție profesională.

#### *Accesul la serviciile de orientare a carierei*

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să vegheze ca cercetătorilor, în toate etapele carierei lor și independent de situația lor contractuală, să li se ofere sfaturi de orientare

---

<sup>3</sup> A se vedea SEC(2005) 260, „Femeile și știința, Excelența și inovarea – Egalitatea sexelor în lumea științifică”.

<sup>1</sup> Colaborare la distanță prin rețele electronice.



în carieră și un ajutor pentru găsirea unei angajament, fie în instituțiile respective, fie pe baza unei colaborări cu alte structuri.

#### *Drepturile de proprietate intelectuală*

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să vegheze ca cercetătorii, în toate etapele carierei lor, să beneficieze de exploatarea (dacă este cazul) a rezultatelor activității lor de cercetare-dezvoltare, grație unei protecții juridice și în special printr-o protecție adecvată a drepturilor de proprietate intelectuală, inclusiv drepturile de autor.

Politicile și practicile ar trebui să specifice ce drepturi revin cercetătorilor și/sau după caz, angajatorilor lor sau altor părți, inclusiv organizațiilor comerciale sau industriale externe după eventualele dispoziții ale acordurilor specifice sau altor tipuri de acorduri.

#### *Co-autoratul*

În timpul evaluării personalului, instituțiile ar trebui să rezerve o primire favorabilă colaborării între autori, care dovedește o abordare constructivă la realizarea cercetării. Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui deci să dezvolte strategii, practici și proceduri pentru a furniza cercetătorilor, inclusiv la debutul carierei, condițiile-cadru necesare pentru a avea dreptul să fie recunoscuți și să fie numiți și/sau citați în cadrul contribuțiilor lor reale, atât ca și co-autori de documente, de brevete etc. sau să publice rezultatele lor proprii de cercetare independent de directorii lor de teză/stagiu.

#### *Supervizarea*

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să vegheze ca să fie clar indicată o persoană de referință pe care cercetătorii la debutul carierei pot să o consulte pentru execuția sarcinilor lor profesionale și ar trebui să îi informeze pe cercetători în consecință.

Aceste dispoziții ar trebui să determine clar că directorii de teză/stagiu propuși au o expertiză suficientă în materie de supervizare a cercetării, că ei au timpul, cunoștințele, experiența, expertiza și angajamentul necesare pentru a putea oferi o susținere adecvată cercetătorului în formare, și că ei prevăd procedurile necesare în materie de avansare și examinare precum și mecanismele de feed-back necesare.

#### *Instruirea*

Instruirea este un mijloc esențial pentru a structura și difuza cunoștințele și ar trebui deci să fie considerat ca o opțiune de mare valoare pe parcursul profesional al cercetătorilor. Totuși, responsabilitățile cadrului didactic nu ar trebui să fie excesive și nu ar trebui să împiedice pe cercetători, mai ales la începutul carierei, să-și desfășoare activitățile lor de cercetare.

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să vegheze ca sarcinile de instruire să fie convenabil remunerate și să fie luate în considerație în sistemele de evaluare, și ca timpul consacrat de membrii personalului, experimentați în formarea cercetătorului la început de carieră, să fie luat în considerație în cadrul sarcinii lor de instruire. O formare corespunzătoare ar trebui să fie furnizată pentru activitățile de instruire și de formare ca parte integrală a dezvoltării profesionale a cercetătorului.

#### *Sistemele de evaluare*

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să introducă pentru toți cercetătorii, inclusiv cei experimentați, sisteme de evaluare pentru ca performanțele lor profesionale să fie evaluate în mod regulat și transparent de către un comitet independent (și de preferință internațional în cazul cercetătorilor experimentați).

Aceste proceduri de evaluare ar trebui să țină cont conform regulilor prescrise de ansamblul creativității lor de cercetare și de rezultatele lor în cercetare, de exemplu: publicații, brevete, administrarea cercetării, instruire și conferințe,

supervizare, funcție de mentor, colaborare națională sau internațională, sarcini administrative, activități de sensibilizare a publicului și mobilitate, și ar trebui să fie luate în considerație în cadrul avansării în carieră.

#### *Plângerile și recursurile*

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să stabilească proceduri corespunzătoare conform regulilor și reglementărilor naționale, eventual sub forma unei persoane imparțiale (de tip mediator) pentru a trata plângerile/recursurile cercetătorilor, inclusiv cele privitoare la conflictele între directorii de teză/stagiu și cercetătorii la început de carieră. Aceste proceduri ar trebui să furnizeze întregului personal de cercetare o asistență confidențială și informală pentru a rezolva conflictele de muncă, litigiile și reclamațiile în scopul promovării unui tratament just și echitabil în interiorul instituției și să amelioreze calitatea globală a mediului de lucru.

#### *Participarea la organele de decizie*

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să recunoască că este pe de-a-întregul legitim, și chiar de dorit, ca cercetătorii să fie reprezentați în organele corespunzătoare de informare, de consultare și de decizie din instituțiile pentru care ei lucrează, în scopul protejării și promovării intereselor individuale și colective în calitate de profesioniști și să contribuie activ la funcționarea instituției<sup>1</sup>.

#### *Recrutarea*

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să vegheze ca să fie în mod clar specificate normele de intrare și admitere pentru cercetători, în mod deosebit la debutul în carieră, și ar trebui deasemenea să faciliteze accesul grupurilor dezavantajate sau cercetătorilor care revin la o carieră de cercetător, inclusiv cadrele didactice (de orice nivel) care revin la o carieră de cercetător. Angajatorii și finanțatorii ar trebui să adere la principiile expuse în codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor atunci când numesc sau recrutează cercetători.

## **SECȚIUNEA 2**

### **Codul de conduită pentru recutarea cercetătorilor**

Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor constă într-un ansamblu de principii generale și de condiții de bază care ar trebui să fie aplicate de către angajatori și/sau finanțatori atunci când aceștia numesc sau recrutează cercetători. Aceste principii și condiții de bază ar trebui să garanteze respectul valorilor precum transparența procesului de recrutare și egalitatea tratamentului tuturor candidaților, în special în perspectiva stabilirii unei piețe europene a muncii atractive, deschisă și durabilă pentru cercetători. Ele sunt complementare principiilor și condițiilor de bază descrise în Carta europeană a cercetătorului. Instituțiile și angajatorii care aderă la Codul de conduită vor dovedi deschis angajamentul lor că acționează de o manieră responsabilă și respectabilă și furnizează condiții-cadru echitabile pentru cercetători, în intenția lor manifestă de a contribui la progresul spațiului european al cercetării.

---

<sup>1</sup> În această privință, a se vedea de asemenea Directiva 2002/14/CE a Parlamentului European și a Consiliului (JO L 80 din 23/03/2002, p. 29).

## PRINCIPII GENERALE ȘI CONDIȚII DE BAZĂ CONSTITUIND CODUL DE CONDUITĂ

### *Recrutarea*

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să stabilească procedurile de recrutare deschise<sup>1</sup>, eficiente, transparente, favorabile, comparabile la scară internațională, și adaptate tipurilor de posturi publicate. Anunțurile ar trebui să dea o descriere extinsă a cunoștințelor și competențelor cerute și nu ar trebui să fie atât de specializate încât să descurajeze pe posibiii candidați. Angajatorii ar trebui să includă o descriere a condițiilor de muncă și a drepturilor, cuprinzând și perspectiva de dezvoltare în carieră. În afară de aceasta, perioada de timp care separă publicarea ofertei de lucru sau de apel la candidaturi și data limită de răspuns trebuie să fie realistă.

### *Selecția*

Comitetele de selecție ar trebui să adune expertize și competențe diverse, să reflecte un echilibru adecvat între bărbați și femei și, dacă este necesar și posibil, să includă membrii proveniți din diferite sectoare (public și privat) și discipline, provenind în special din alte țări și posedând o experiență corespunzătoare pentru a evalua candidatul. În măsura posibilului, un larg evantai de practici de selecție ar trebui să fie utilizat, precum evaluarea de către experți externi și discuțiile față în față. Membrii comitetelor de selecție vor trebui să fie formați corespunzător.

### *Transparența*

Candidații ar trebui să fie informați, înaintea selecției, despre procesul de recrutare și despre criteriile de selecție, despre numărul de posturi disponibile și despre perspectivele de dezvoltare în carieră. La ieșirea din procesul de selecție, ei ar trebui de asemenea să fie informați asupra punctelor tari și slabe ale candidaturii lor.

### *Aprecierea meritului*

Procesul de selecție ar trebui să ia în considerație totalitatea experienței<sup>2</sup> dobândite de candidați. Concentrându-se asupra potențialului global ca cercetători, el trebuie de asemenea să țină cont de creativitatea lor și de gradul lor de independență.

Aceasta înseamnă că meritul ar trebui să fie judecat atât pe plan calitativ cât și pe plan cantitativ, punând accentul pe rezultatele remarcabile obținute într-un parcurs profesional diversificat și nu numai pe numărul de publicații. În consecință, importanța indicatorilor bibliometrici ar trebui să fie corect ponderată în cadrul unui evantai mai larg de criterii de evaluare, precum instruirea, supervizarea, munca de echipă, transferul de cunoștințe, administrarea cercetării, inovarea și activitățile de sensibilizare a publicului. Pentru candidații proveniți din sectorul industrial, o atenție deosebită ar trebui acordată contribuției la brevete, activității de dezvoltare sau invenții.

### *Variațiile în cronologia CV-urilor*

Înteruperile de carieră sau variațiile în ordinea cronologică a CV-ului nu ar trebui penalizate ci considerate ca dezvoltare a unei cariere, și deci ca o contribuție

---

<sup>1</sup> Toate instrumentele disponibile ar trebui să fie utilizate, în special resursele internaționale sau mondiale accesibile bazate pe web, cum ar fi portalul asupra mobilității cercetătorilor: <http://europa.eu.int/eracareers>.

<sup>2</sup> A se vedea de asemenea Carta Europeană a Cercetătorului: Sisteme de evaluare, secțiunea 1 a prezentului document.

potențial prețioasă la dezvoltarea profesională a cercetătorului către un parcurs profesional multidimensional. Candidații ar trebui să fie deci autorizați să-și supună examinării CV-ul lor bazați pe dovezi, reflectând un ansamblu reprezentativ de realizări și de calificări adecvate postului solicitat.

#### *Recunoașterea experienței de mobilitate*

Orice experiență de mobilitate, de exemplu: o perioadă de ședere într-o altă țară/regiune sau într-o altă instituție de cercetare (publică sau privată), sau o schimbare de disciplină sau de sector, fie în cadrul formării inițiale de cercetare fie într-un stadiu ulterior al carierei de cercetător, sau chiar o experiență de mobilitate virtuală, ar trebui să fie considerată ca o contribuție prețioasă la dezvoltarea profesională a cercetătorului.

#### *Recunoașterea calificărilor*

Angajatorii și/sau finanțatorii ar trebui să prevadă evaluarea corespunzătoare a calificărilor universitare și profesionale a tuturor cercetătorilor, inclusiv calificările non-formale, mai ales în contextul mobilității internaționale și profesionale. Ei ar trebui să se informeze și să dobândească o înțelegere completă a regulilor, a procedurilor și a normelor care definesc recunoașterea acestor calificări și, în consecință, să exploreze dreptul intern în vigoare, convențiile și regulile specifice cu privire la recunoașterea acestor calificări pe toate căile disponibile<sup>1</sup>.

#### *Vechimea*

Nivelurile de calificare cerute ar trebui să corespundă necesităților postului și să nu fie definite ca un obstacol la intrare. Recunoașterea și evaluarea calificărilor ar trebui să aibe drept ax central judecarea realizărilor persoanei mai degrabă decât situația sa sau reputația instituției în care și-a dobândit calificările. Deoarece calificările profesionale pot fi dobândite la începutul unei lungi cariere, modelul dezvoltării profesionale de-a lungul vieții ar trebui de asemenea recunoscut.

#### *Numirea post-doctorat*

Instituțiile care numesc cercetători pe titulari ai unui doctorat ar trebui să stabilească reguli clare și orientări explicite pentru recrutarea și numirea cercetătorilor post-doctorat, inclusiv durata maximală și obiectivele acestor numiri. Aceste orientări ar trebui să țină cont de timpul petrecut în precedentele numiri post-doctorat în alte instituții, și de faptul că statutul post-doctorat ar trebui să fie tranzitoriu, în scopul principal de a oferi posibilități suplimentare de dezvoltare profesională pentru o carieră de cercetător în cadrul perspectivelor de avansare pe termen lung.

---

<sup>1</sup> A se consulta <http://www.enic-naric.net/> pentru informații mai ample asupra rețelei NARIC (Rețeaua de centre naționale de informare asupra recunoașterii academice a diplomelor) și a rețelei ENIC (Rețeaua europeană de centre de informare).

### SECȚIUNEA 3

#### Definiții

##### *Cercetători*

Prezenta recomandare recurge la definiția internațională recunoscută a lui Frascati<sup>1</sup>. În consecință, cercetătorii sunt descriși ca:

*„specialiști care lucrează la conceperea sau la crearea de cunoștințe, produse, procedee, metode și sisteme noi și la administrarea proiectelor aferente”.*

Mai specific, recomandarea privește toate persoanele profesional ocupate în Cercetare și Dezvoltare în oricare stadiu al carierei lor<sup>2</sup>, independent de clasificarea lor. Această definiție cuprinde orice activitate în domeniile „cercetării fundamentale”, a „cercetării strategice”, a „cercetării aplicate”, a „dezvoltării experimentale” și a „transferului de cunoștințe”, inclusiv inovarea și activitățile de consiliere, de supervizare și de învățământ, administrarea cunoașterii și a drepturilor de proprietate intelectuală, exploatarea rezultatelor cercetării sau jurnalismul științific.

O distincție s-a stabilit între cercetător începător și cercetător experimentat:

– termenul de „cercetător începător”<sup>3</sup> face referință la cercetătorii în cursul primilor 4 ani (echivalent în program integral) ai activității lor de cercetare, inclusiv perioada de formare ca cercetător;

– termenul de „cercetător experimentat”<sup>4</sup> a fost definit ca fiind cercetătorul care are minimum 4 ani de experiență în cercetare (echivalent în program integral) după obținerea unei diplome universitare care îi da accesul la studii doctorale în țara în care diploma universitară a fost obținută sau cercetătorii având deja titlul de doctor, indiferent de timpul consacrat obținerii diplomei de doctorat.

##### *Angajatori*

În cadrul prezentei recomandări termenul „angajatori” face referință la toate instituțiile publice sau private care angajează cercetători pe bază de contract sau care îi primește în virtutea altor tipuri de contracte sau numiri, în special fără relații financiare directe. Acest ultim caz privește în mod deosebit institutele de învățământ superior, departamentele facultăților, laboratoarele, fundațiile sau organismele private în care cercetătorii se formează pentru cercetare sau efectuează activitatea lor de cercetare pe baza unei finanțări furnizate de un terț.

##### *Finanțatori*

Termenul de „finanțatori” face referință la toate organismele<sup>5</sup> care furnizează o finanțare (inclusiv tratamentele, preturile, subvențiile și bursele) institutelor de cercetare publice sau private, în special institutelor de învățământ superior. Sub acest titlu s-ar putea stipula ca și condiție primordială de finanțare că instituțiile finanțate ar trebui să stabilească și să aplice strategii, practici și mecanisme eficiente conforme principiilor generale și condițiilor de bază expuse în prezenta recomandare.

##### *Numirea sau angajarea*

---

<sup>1</sup> Manual Frascati, OCDE, 2002 (Propunere de standard practic pentru supravegherea cercetării și dezvoltării experimentale).

<sup>2</sup> COM(2003) 436 din 18.07.2003:Cercetătorii în spațiul european al cercetării:o profesie,cariere multiple.

<sup>3</sup> Vezi programul de lucru: Structurarea spațiului european al cercetării –Resurse umane și mobilitate-Acțiunile Marie Curie, ediția septembrie 2004, pag. 41.

<sup>4</sup> Idem, pag. 42.

<sup>5</sup> Comunitatea se va mobiliza să aplice angajamentele fixate prin prezenta recomandare în beneficiul finanțării ca programe-cadru pentru acțiuni de cercetare, dezvoltare tehnologică și demonstrații.

Este vorba de orice tip de contract sau remunerație sau de bursă, subvenție sau prețuri finanțate de un terț, inclusiv o finanțare pentru programul sau programe-cadru<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> Programul sau programele-cadru pentru acțiuni de cercetare, dezvoltare tehnologică și demonstrații.