

ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

της 11ης Μαρτίου 2005

σχετικά με την Ευρωπαϊκή Χάρτα του Ερευνητή και έναν κώδικα δεοντολογίας για την πρόσληψη ερευνητών

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

(2005/251/ΕΚ)

Η ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ,

Έχοντας υπόψη τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο 165,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Η Επιτροπή έκρινε αναγκαία, τον Ιανουάριο του 2000 ⁽¹⁾, τη διαμόρφωση ενός Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας ως κεντρικού άξονα της μελλοντικής δράσης της Κοινότητας στον τομέα της έρευνας, με σκοπό την ολοκλήρωση και τη δόμηση της ευρωπαϊκής ερευνητικής πολιτικής.
- (2) Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισαβόνας όρισε για την Κοινότητα το στόχο να καταστεί η πιο ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης στον κόσμο έως το 2010.
- (3) Στο ψήφισμά του της 10ης Νοεμβρίου 2003 ⁽²⁾, το Συμβούλιο εξέτασε διάφορα ζητήματα σχετικά με το επάγγελμα και τη σταδιοδρομία των ερευνητών στον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας, και ειδικότερα χαιρέτισε την πρόθεση της Επιτροπής να αναλάβει την κατάρτιση μιας Ευρωπαϊκής Χάρτας του Ερευνητή και ενός κώδικα δεοντολογίας για την πρόσληψη ερευνητών.
- (4) Το αναγνωρισμένο ως πιθανό ενδεχόμενο έλλειψης ερευνητών ⁽³⁾, ιδιαίτερα σε ορισμένους σημαντικούς επιστημονικούς κλάδους, θα απειλήσει σοβαρά το δυναμικό καινοτομίας, την ικανότητα εξέλιξης των γνώσεων και το ρυθμό αύξησης της παραγωγικότητας της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο εγγύς μέλλον και μπορεί να εμποδίσει την επίτευξη των στόχων της Λισαβόνας και της Βαρκελώνης. Για τον λόγο αυτό, η Ευρώπη οφείλει να βελτιώσει δραστικά την ικανότητα προσέλκυσης ερευνητών και να ενισχύσει τη συμμετοχή των γυναικών ερευνητών, προωθώντας τη δημιουργία των αναγκαίων συνθηκών για την κατοχύρωση σταθερότερων και ελκυστικότερων σταδιοδρομιών στον χώρο της έρευνας και της ανάπτυξης ⁽⁴⁾.
- (5) Η επάρκεια ανθρώπινων πόρων υψηλής ποιότητας και εξειδίκευσης στο χώρο της έρευνας και της ανάπτυξης αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την πρόοδο των επιστημονικών γνώσεων και της τεχνολογίας, τη βελτίωση της ποιότητας ζωής, την ευημερία των ευρωπαίων πολιτών και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της Ευρώπης.

- (6) Για τη βελτίωση των προοπτικών σταδιοδρομίας των ερευνητών στην Ευρώπη, είναι απαραίτητο να καθιερωθούν και να εφαρμοσθούν νέοι μηχανισμοί εξέλιξης της σταδιοδρομίας των ερευνητών.
- (7) Η εξασφάλιση πιο ευνοϊκών και πιο ορατών προοπτικών σταδιοδρομίας θα ωθήσει επίσης το κοινό να έχει θετικότερη στάση απέναντι στο επάγγελμα του ερευνητή, και με τον τρόπο αυτό θα ενθαρρυνθούν περισσότεροι νέοι να ακολουθήσουν ερευνητική σταδιοδρομία.
- (8) Απώτερος πολιτικός στόχος της παρούσας σύστασης είναι να συμβάλει στην ανάπτυξη μιας ελκυστικής, ανοικτής και σταθερής ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας για τους ερευνητές, στην οποία οι γενικές συνθήκες θα επιτρέπουν την πρόσληψη και τη συγκράτηση ερευνητών υψηλής ποιότητας σε περιβάλλοντα που ευνοούν τις υψηλές και δυναμικές επιδόσεις και την παραγωγικότητα.
- (9) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να καταβάλουν προσπάθειες ώστε, αφενός, να προσφέρουν στους ερευνητές σταθερά συστήματα επαγγελματικής εξέλιξης σε όλα τα στάδια της σταδιοδρομίας, ανεξάρτητα από το συμβατικό καθεστώς υπό το οποίο απασχολούνται οι ερευνητές και από τον προσανατολισμό της σταδιοδρομίας που έχουν επιλέξει στο χώρο της έρευνας και της ανάπτυξης, και, αφετέρου, να εξασφαλίσουν ότι οι ερευνητές αντιμετωπίζονται ως επαγγελματίες και ως αναπόσπαστο μέρος των οργανισμών στους οποίους απασχολούνται.
- (10) Παρά τις σημαντικές προσπάθειες των κρατών μελών να άρουν τους διοικητικούς και νομικούς φραγμούς που παρακωλύουν την κινητικότητα των ερευνητών, τόσο σε γεωγραφικό επίπεδο όσο και μεταξύ κλάδων και τομέων, πολλοί από αυτούς τους φραγμούς εξακολουθούν να υπάρχουν.
- (11) Στο πλαίσιο μιας σφαιρικής πολιτικής για τους ανθρώπινους πόρους της έρευνας και της ανάπτυξης σε εθνικό, περιφερειακό και θεσμικό επίπεδο, είναι απαραίτητη η προώθηση όλων των μορφών κινητικότητας.
- (12) Τα συστήματα αξιολόγησης της σταδιοδρομίας και επαγγελματικής ανέλιξης των ερευνητών θα πρέπει να αναγνωρίζουν πλήρως την αξία όλων των μορφών κινητικότητας, κατοχυρώνοντας ότι η εμπειρία που αποκομίζουν οι ερευνητές από την κινητικότητα είναι θετική για την επαγγελματική τους εξέλιξη.

⁽¹⁾ COM(2000) 6 τελικό της 18.1.2000.

⁽²⁾ EE C 282 της 25.11.2003, σ. 1· ψήφισμα του Συμβουλίου της 10ης Νοεμβρίου 2003 (2003/C 282/01 σχετικά με το επάγγελμα και τη σταδιοδρομία των ερευνητών στον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας).

⁽³⁾ COM(2003) 226 τελικό και SEC(2003) 489 της 30.4.2003.

⁽⁴⁾ SEC(2005) 260.

- (13) Η ανάπτυξη μιας συνεπούς και συνεκτικής πολιτικής σε θέματα σταδιοδρομίας και κινητικότητας των ερευνητών προς ⁽¹⁾ και από την Ευρωπαϊκή Ένωση θα πρέπει να εξετασθεί λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση στις αναπτυσσόμενες χώρες και περιφέρειες εντός και εκτός της Ευρώπης, ώστε η αύξηση και η βελτίωση του ερευνητικού δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης να μην επιτευχθούν εις βάρος των λιγότερο ανεπτυγμένων χωρών ή περιφερειών.
- (14) Οι χρηματοδότες ή οι εργοδότες ερευνητών θα πρέπει να είναι υπεύθυνοι για την εφαρμογή ανοικτών, διαφανών και διεθνώς συγκρίσιμων διαδικασιών επιλογής και πρόσληψης ερευνητών.
- (15) Το κοινωνικό σύνολο αναμένεται να αναγνωρίσει πληρέστερα τις επαγγελματικές ευθύνες που επωμίζονται οι ερευνητές και τον επαγγελματισμό που επιδεικνύουν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους στα διάφορα στάδια της σταδιοδρομίας τους, καθώς και τους πολλαπλούς ρόλους που διαδραματίζουν ως εργάτες της γνώσης, επικεφαλής εργασιών, συντονιστές έργων, διαχειριστές, επόπτες, σύμβουλοι σπουδών και μέντορες, επαγγελματικοί σύμβουλοι ή φορείς επιστημονικής επικοινωνίας.
- (16) Η παρούσα σύσταση βασίζεται στην αρχή ότι οι εργοδότες ή οι χρηματοδότες ερευνητών έχουν ως πρωταρχική υποχρέωση να συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις της αντίστοιχης εθνικής, περιφερειακής ή τομεακής νομοθεσίας.
- (17) Η παρούσα σύσταση παρέχει στα κράτη μέλη, στους εργοδότες, στους χρηματοδότες και στους ερευνητές ένα πολύτιμο μέσο το οποίο θα τους επιτρέψει να αναλάβουν, σε οικειοθελή βάση, περαιτέρω πρωτοβουλίες για τη βελτίωση και την εδραίωση των προοπτικών σταδιοδρομίας των ερευνητών στην Ευρωπαϊκή Ένωση και για την καθιέρωση μιας ανοικτής αγοράς εργασίας για τους ερευνητές.
- (18) Οι γενικές αρχές και απαιτήσεις που παρατίθενται στην παρούσα σύσταση αποτελούν καρπό μιας διαδικασίας δημόσιας διαβούλευσης στην οποία συμμετείχαν πλήρως τα μέλη της διευθύνουσας ομάδας για τους ανθρώπινους πόρους και την κινητικότητα,
- ΣΥΝΙΣΤΑ:
- 1) Τα κράτη μέλη πρέπει να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα ώστε να εξασφαλίσουν ότι οι εργοδότες ή οι χρηματοδότες ερευνητών αναπτύσσουν και διατηρούν θετικά για τους ερευνητές περιβάλλοντα έρευνας και εργασιακές συνθήκες, στα πλαίσια των οποίων αναγνωρίζεται η αξία των ερευνητών και των ερευνητικών ομάδων και τους παρέχονται ενθάρρυνση, υποστήριξη και οι αναγκαίοι υλικοί και άυλοι πόροι για την άσκηση των καθηκόντων τους και την επίτευξη των στόχων τους. Για τον σκοπό αυτό, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προτεραιότητα στην οργάνωση των συνθηκών εργασίας και κατάρτισης των νέων ερευνητών, δεδομένου ότι επηρεάζει τις μελλοντικές επαγγελματικές τους επιλογές και το ενδιαφέρον τους να ακολουθήσουν σταδιοδρομία στο χώρο της έρευνας και της ανάπτυξης.
- 2) Τα κράτη μέλη πρέπει να λάβουν, όπου χρειάζεται, καίρια μέτρα ώστε να εξασφαλίσουν ότι οι εργοδότες ή οι χρηματοδότες ερευνητών βελτιώνουν τις μεθόδους πρόσληψης και τα συστήματα αξιολόγησης της επαγγελματικής ικανότητας και της επαγγελματικής εξέλιξης, κατά τρόπο ώστε να δημιουργήσουν ένα πιο διαφανές, ανοικτό, δίκαιο και διεθνώς αναγνωρισμένο σύστημα πρόσληψης και επαγγελματικής εξέλιξης, το οποίο αποτελεί βασική προϋπόθεση για μια πραγματικά ευρωπαϊκή αγορά εργασίας των ερευνητών.
- 3) Κατά τη διαμόρφωση και τη θέσπιση στρατηγικών και συστημάτων υπέρ της ανάπτυξης σταθερών σταδιοδρομιών για τους ερευνητές, τα κράτη μέλη οφείλουν να λαμβάνουν δεόντως υπόψη και να εμπνέονται από τις γενικές αρχές και απαιτήσεις που διατυπώνονται στην Ευρωπαϊκή Χάρτα του Ερευνητή και στον κώδικα δεοντολογίας για την πρόσληψη ερευνητών και παρατίθενται στο παράρτημα.
- 4) Τα κράτη μέλη πρέπει να μεταφέρουν αυτές τις γενικές αρχές και απαιτήσεις στο πεδίο αρμοδιοτήτων τους, και συγκεκριμένα σε εθνικά ρυθμιστικά πλαίσια ή σε τομεακά ή/και θεσμικά πρότυπα και κατευθυντήριες γραμμές (χάρτες ή/και κώδικες δεοντολογίας για τους ερευνητές). Κατά τη μεταφορά αυτών των γενικών αρχών και απαιτήσεων, θα πρέπει να λάβουν υπόψη τη μεγάλη ποικιλία νόμων, ρυθμιστικών κανόνων και πρακτικών που, στις διάφορες χώρες και στους διάφορους τομείς, καθορίζουν την πορεία και τη διάρθρωση των σταδιοδρομιών και τους αντίστοιχους όρους απασχόλησης στο χώρο της έρευνας και της ανάπτυξης.
- 5) Τα κράτη μέλη πρέπει να εκλάβουν αυτές τις γενικές αρχές και απαιτήσεις ως αναπόσπαστο μέρος των θεσμικών μηχανισμών κατοχύρωσης της ποιότητας, αντιμετωπίζοντάς τις ως μέσο καθορισμού κριτηρίων χρηματοδότησης για τα εθνικά/περιφερειακά καθεστώτα χρηματοδότησης, και θεσπίζοντάς τις για τις διαδικασίες εξακρίβωσης, ελέγχου και αξιολόγησης των δημόσιων οργανισμών.
- 6) Τα κράτη μέλη πρέπει να συνεχίσουν τις προσπάθειες υπέρβασης των νομικών και διοικητικών φραγμών που εξακολουθούν να παρακωλύουν την κινητικότητα των ερευνητών, και ιδίως τη διατομεακή κινητικότητα, την κινητικότητα μεταξύ ερευνητικών κλάδων και μεταξύ κατηγοριών καθηκόντων, λαμβάνοντας υπόψη την ύπαρξη μιας διευρυμένης Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- 7) Τα κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίσουν ότι οι ερευνητές απολαύουν επαρκούς κοινωνικής ασφαλιστικής κάλυψης ανάλογα με το νομικό τους καθεστώς. Στο πλαίσιο αυτό, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στη δυνατότητα μεταφοράς των δικαιωμάτων συνταξιοδότησης, τόσο της κύριας όσο και της επικουρικής, για τους ερευνητές που μεταπηδούν σε άλλες θέσεις εργασίας στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα της ίδιας χώρας αλλά και για τους ερευνητές που πηγαίνουν να εργαστούν σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα σχετικά καθεστώτα των κρατών μελών θα πρέπει να εξασφαλίζουν ότι η αλλαγή θέσεων εργασίας ή η διακοπή της σταδιοδρομίας δεν οδηγεί σε αδικαιολόγητη απώλεια δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης για τους ερευνητές.

(¹) COM(2004) 178 τελικό της 16.3.2004.

- 8) Τα κράτη μέλη πρέπει να αναπτύξουν κατάλληλες δομές ελέγχου με σκοπό την τακτική αναθεώρηση της παρούσας σύστασης και την εξακρίβωση του βαθμού στον οποίο οι εργοδότες, οι χρηματοδότες και οι ερευνητές συμμορφώνονται με την Ευρωπαϊκή Χάρτα του Ερευνητή και τον κώδικα δεοντολογίας για την πρόσληψη ερευνητών.
- 9) Τα κριτήρια αξιολόγησης του βαθμού συμμόρφωσης θα πρέπει να καθορισθούν με τη συμφωνία των κρατών μελών, στο πλαίσιο των εργασιών της διευθύνουσας ομάδας για τους ανθρώπινους πόρους και την κινητικότητα.
- 10) Τα κράτη μέλη, στο πλαίσιο της εκπροσώπησής τους στους διεθνείς οργανισμούς που έχουν συσταθεί σε διακυβερνητικό επίπεδο, πρέπει να λαμβάνουν δεόντως υπόψη την παρούσα σύσταση όταν προτείνουν στρατηγικές ή λαμβάνουν αποφάσεις που αφορούν τις δραστηριότητες αυτών των οργανισμών.
- 11) Η παρούσα σύσταση απευθύνεται στα κράτη μέλη, αλλά έχει σκοπό επίσης να ενθαρρύνει τον κοινωνικό διάλογο, καθώς και

τον διάλογο μεταξύ των ερευνητών, των άμεσα ενδιαφερόμενων μερών και του κοινωνικού συνόλου ευρύτερα.

- 12) Τα κράτη μέλη καλούνται να γνωστοποιήσουν στην Επιτροπή, στο μέτρο του δυνατού, έως τις 15 Δεκεμβρίου 2005, και στη συνέχεια σε ετήσια βάση, τα μέτρα που έχουν λάβει για να δώσουν συνέχεια στην παρούσα σύσταση, τα πρώτα αποτελέσματα της εφαρμογής της σύστασης, καθώς και παραδείγματα ορθής πρακτικής.
- 13) Η παρούσα σύσταση θα αναθεωρείται περιοδικά από την Επιτροπή στο πλαίσιο της ανοικτής μεθόδου συντονισμού.

Βρυξέλλες, 11 Μαρτίου 2005.

Για την Επιτροπή
Janez POTOČNIK
Μέλος της Επιτροπής

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΤΜΗΜΑ 1

Η Ευρωπαϊκή Χάρτα του Ερευνητή

Η Ευρωπαϊκή Χάρτα του Ερευνητή αποτελεί ένα σύνολο γενικών αρχών και απαιτήσεων που καθορίζουν το ρόλο, τις ευθύνες και τα δικαιώματα των ερευνητών, καθώς και των εργοδοτών ή/και των χρηματοδοτών των ερευνητών⁽¹⁾. Σκοπός της Χάρτας είναι να διασφαλίσει ότι η φύση της σχέσης μεταξύ των ερευνητών και των εργοδοτών ή/και χρηματοδοτών τους ευνοεί την παραγωγή, τη μεταφορά, την από κοινού χρήση και τη διάδοση γνώσεων και τεχνολογικών εξελίξεων, καθώς και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των ερευνητών. Η Χάρτα επίσης αναγνωρίζει την αξία όλων των μορφών κινητικότητας ως μέσου ενίσχυσης της επαγγελματικής εξέλιξης των ερευνητών.

Κατ' αυτή την άποψη, η Χάρτα παρέχει ένα πλαίσιο για τους ερευνητές, τους εργοδότες και τους χρηματοδότες τους βάσει του οποίου αυτοί καλούνται να ενεργούν με υπευθυνότητα και επαγγελματισμό στο εργασιακό τους περιβάλλον, αλλά και να αναγνωρίζουν αμοιβαία τις ευθύνες και των επαγγελματισμό αλλήλων.

Η Χάρτα αφορά όλους τους ερευνητές στην Ευρωπαϊκή Ένωση σε οποιοδήποτε στάδιο της σταδιοδρομίας τους και καλύπτει όλα τα πεδία έρευνας στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, ανεξαρτήτως της φύσης του διορισμού ή του καθεστώτος απασχόλησης⁽²⁾, του νομικού καθεστώτος του εργοδότη και του τύπου του οργανισμού ή ιδρύματος στο οποίο εκτελούνται οι εργασίες. Λαμβάνει υπόψη την πληθώρα ρόλων που αναλαμβάνουν οι ερευνητές, οι οποίοι δεν περιορίζονται μόνο στη διεξαγωγή εργασιών έρευνας ή/και ανάπτυξης, αλλά και στην άσκηση καθηκόντων εποπτείας, συμβουλευτικής, διαχείρισης ή διοίκησης.

Η παρούσα Χάρτα λαμβάνει ως θεμελιώδη αρχή ότι οι ερευνητές και οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών έχουν ως πρωταρχική υποχρέωση να συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις της αντίστοιχης εθνικής ή περιφερειακής νομοθεσίας. Στις περιπτώσεις ερευνητών που απολαύουν εργασιακού καθεστώτος και δικαιωμάτων ευνοϊκότερων, από ορισμένες απόψεις, σε σχέση με τα προβλεπόμενα στην παρούσα Χάρτα, δεν επιτρέπεται η υποβάθμιση του ήδη υφιστάμενου καθεστώτος και δικαιωμάτων κατ'επίκληση των διατάξεων της Χάρτας.

Τόσο οι ερευνητές όσο και οι εργοδότες και οι χρηματοδότες ερευνητών οι οποίοι συμμορφώνονται προς την παρούσα Χάρτα θα σέβονται επίσης τα θεμελιώδη δικαιώματα και θα τηρούν τις αρχές που αναγνωρίζονται από τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁽³⁾.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΙΣΧΥΟΥΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΕΥΝΗΤΕΣ

Ελευθερία της έρευνας

Οι ερευνητές οφείλουν να ασκούν την ερευνητική τους δραστηριότητα με κύριο σκοπό το καλό της ανθρωπότητας και την επέκταση των συνόρων των επιστημονικών γνώσεων, απολαύοντας ταυτοχρόνως ελευθερίας σκέψης και έκφρασης και ελευθερίας προσδιορισμού μεθόδων επίλυσης προβλημάτων, σύμφωνα με τις αναγνωρισμένες αρχές και πρακτικές ηθικής δεοντολογίας.

Οι ερευνητές οφείλουν, ωστόσο, να αποδέχονται περιορισμούς στην άσκηση αυτών των ελευθεριών που ενδεχομένως επιβάλλονται για λόγους συγκεκριμένων περιστάσεων οργάνωσης της έρευνας (συμπεριλαμβανομένων των επιταγών εποπτείας/καθοδήγησης/διαχείρισης) ή επιχειρησιακών περιορισμών (π.χ. από άποψη δημοσιονομικών πόρων ή υποδομών) ή, ιδίως, στο βιομηχανικό τομέα, για λόγους προστασίας της πνευματικής ιδιοκτησίας. Εντούτοις, οι περιορισμοί αυτοί δεν επιτρέπεται να αντιβαίνουν στις αναγνωρισμένες αρχές και πρακτικές ηθικής δεοντολογίας τις οποίες οφείλουν να τηρούν οι ερευνητές.

Αρχές ηθικής δεοντολογίας

Οι ερευνητές οφείλουν να τηρούν τις αναγνωρισμένες πρακτικές και τις θεμελιώδεις αρχές ηθικής δεοντολογίας που εφαρμόζονται στον οικείο επιστημονικό κλάδο, καθώς και τα πρότυπα ηθικής δεοντολογίας όπως αυτά καθορίζονται στους διάφορους εθνικούς, τομεακούς ή θεσμικούς κώδικες ηθικής δεοντολογίας.

Επαγγελματική υπευθυνότητα

Οι ερευνητές οφείλουν να καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε να εξασφαλίζουν ότι το ερευνητικό τους έργο έχει ουσιαστική σημασία για το κοινωνικό σύνολο και ότι δεν επαναλαμβάνει ασκόπως προηγούμενες ερευνητικές εργασίες άλλων.

⁽¹⁾ Βλέπε ορισμό στο τμήμα 3.

⁽²⁾ Βλέπε ορισμό στο τμήμα 3.

⁽³⁾ ΕΕ C 364 της 18.12.2000, σ. 1.

Οφείλουν να αποφεύγουν τη λογοκλοπή ή την παράνομη ιδιοποίηση οιασδήποτε τύπου και οφείλουν να τηρούν τις αρχές πνευματικής ιδιοκτησίας και συγκυριότητας δεδομένων στις περιπτώσεις ερευνητικών εργασιών που έχουν διεξαχθεί σε συνεργασία με έναν ή περισσότερους επόπτες ή/και άλλους ερευνητές. Η ανάγκη επικύρωσης νέων παρατηρήσεων μέσω επίδειξης της αναπαραγωγιμότητας των πειραμάτων δεν θα πρέπει να ερμηνεύεται ως λογοκλοπή ή παράνομη ιδιοποίηση, υπό την προϋπόθεση ότι γίνεται ρητή αναφορά στα προς επιβεβαίωση δεδομένα.

Σε περίπτωση υπανάδσης οιασδήποτε μέρους των εργασιών τους, οι ερευνητές οφείλουν να διασφαλίζουν ότι το πρόσωπο στο οποίο υπαναθέτουν τις υπόψη εργασίες έχει τις ικανότητες και τα προσόντα ώστε να τις φέρει σε πέρας.

Επαγγελματική συμπεριφορά

Οι ερευνητές οφείλουν να γνωρίζουν τους στρατηγικούς στόχους που επιδιώκει το ερευνητικό τους περιβάλλον και τους μηχανισμούς χρηματοδότησης και οφείλουν να ζητούν κάθε αναγκαία έγκριση και άδεια πριν ξεκινήσουν τις ερευνητικές τους εργασίες ή πριν κάνουν χρήση των παρεχόμενων πόρων.

Σε περίπτωση καθυστέρησης, αναπροσαρμογής ή ολοκλήρωσης του ερευνητικού τους έργου, οφείλουν να ενημερώνουν σχετικά τους εργοδότες, τους χρηματοδότες ή τους επόπτες τους ενώ, σε περίπτωση επικείμενης διακοπής ή αναστολής του ερευνητικού τους έργου για οποιονδήποτε λόγο, οφείλουν να τους προειδοποιούν σχετικά.

Συμβατικές και νομικές υποχρεώσεις

Οι ερευνητές κάθε επιπέδου οφείλουν να γνωρίζουν τους εθνικούς, τομεακούς ή θεσμικούς ρυθμιστικούς κανόνες που διέπουν τους όρους κατάρτισης, επιμόρφωσης ή/και εργασίας. Στους ρυθμιστικούς αυτούς κανόνες συγκαταλέγονται και οι κανόνες περί δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας, καθώς και οι απαιτήσεις και οι όροι παντός χορηγού ή χρηματοδότη, ανεξαρτήτως της φύσης της ατομικής τους σύμβασης. Οι ερευνητές οφείλουν να τηρούν αυτούς τους ρυθμιστικούς κανόνες, παραδίδοντας τα απαιτούμενα αποτελέσματα (π.χ. διατριβές, δημοσιεύσεις, διπλώματα ευρεσιτεχνίας, εκθέσεις, ανάπτυξη νέων προϊόντων, κ.λπ.) όπως αυτά καθορίζονται στη σχετική σύμβαση ή σε ισοδύναμο έγγραφο.

Λογοδοσία

Οι ερευνητές οφείλουν να γνωρίζουν ότι είναι υπόλογοι έναντι των εργοδοτών και των χρηματοδοτών τους, έναντι άλλων συναφών δημόσιων ή ιδιωτικών οργανισμών και, για ζητήματα ηθικής δεοντολογίας, έναντι του κοινωνικού συνόλου ευρύτερα. Ειδικότερα, οι ερευνητές που χρηματοδοτούνται από δημόσια κονδύλια είναι επίσης υπόλογοι για την αποδοτική χρήση των χρημάτων των φορολογουμένων. Κατά συνέπεια, οφείλουν να τηρούν τις αρχές της χρηστής, διαφανούς και αποτελεσματικής χρηματοοικονομικής διαχείρισης και να είναι συνεργάσιμοι κατά τη διενέργεια οποιουδήποτε εγκεκριμένου λογιστικού ελέγχου των ερευνητικών τους εργασιών, που αναλαμβάνουν τόσο οι εργοδότες/χρηματοδότες τους όσο και επιτροπές δεοντολογίας.

Όποτε είναι αναγκαίο και το ζητούν οι αρμόδιες αρχές, οι ερευνητές οφείλουν να προσφέρουν πρόσβαση, για τους σκοπούς της διενέργειας εξονυχιστικών εσωτερικών και ή εξωτερικών ελέγχων, στις μεθόδους συλλογής και ανάλυσης, στα αποτελέσματα και, κατά περίπτωση, σε λεπτομερή δεδομένα.

Ορθές πρακτικές έρευνας

Οι ερευνητές οφείλουν να εφαρμόζουν ανά πάσα στιγμή ασφαλείς πρακτικές εργασίας, σύμφωνες με την εθνική νομοθεσία, μεταξύ άλλων, λαμβάνοντας τις απαιτούμενες προφυλάξεις για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας και για την προστασία του ερευνητικού έργου από τυχόν τεχνολογικές καταστροφές πληροφορικών συστημάτων και δεδομένων, π.χ. προβλέποντας κατάλληλες εφεδρικές στρατηγικές. Οφείλουν επίσης να γνωρίζουν τις ισχύουσες εθνικές νομικές απαιτήσεις σε θέματα προστασίας δεδομένων και προστασίας της εμπιστευτικότητας, και να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για την τήρηση των απαιτήσεων αυτών ανά πάσα στιγμή.

Διάδοση και αξιοποίηση των αποτελεσμάτων

Όλοι οι ερευνητές οφείλουν να διασφαλίζουν, σύμφωνα με τους όρους της ατομικής τους σύμβασης, τη διάδοση και την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων των ερευνητικών τους εργασιών, π.χ. μέσω κοινοποίησης, μεταφοράς σε άλλα ερευνητικά πλαίσια ή, κατά περίπτωση, εμπορικής εκμετάλλευσης των αποτελεσμάτων αυτών. Οι ιεραρχικώς ανώτεροι ερευνητές, ιδίως, οφείλουν να αναλαμβάνουν την πρωτοβουλία διασφάλισης της αποτελεσματικότητας της έρευνας και της εμπορικής εκμετάλλευσης ή/και της δημοσίευσης των αποτελεσμάτων, κάθε φορά που τους δίνεται η ευκαιρία.

Επικοινωνία με το κοινό

Οι ερευνητές οφείλουν να διασφαλίζουν ότι οι ερευνητικές τους δραστηριότητες γίνονται γνωστές στο ευρύτερο κοινό κατά τρόπο ώστε να είναι κατανοητές όχι μόνον από τους ειδήμονες αλλά από όλους, βελτιώνοντας έτσι την κατανόηση της επιστήμης από το κοινό. Η άμεση επικοινωνία με το κοινό θα βοηθήσει τους ερευνητές να κατανοήσουν καλύτερα το ενδιαφέρον του κοινού για τις επιστημονικές και τεχνολογικές προτεραιότητες, καθώς και τις ανησυχίες του κοινού.

Σχέση με τους επόπτες

Οι εκπαιδευόμενοι και ασκούμενοι ερευνητές οφείλουν να διατηρούν δομημένη και τακτική σχέση με τους επόπτες τους και με τους εκπροσώπους της σχολής ή του διοικητικού τμήματος ή υπηρεσίας, ώστε να ωφελούνται πλήρως από τις σχετικές επαφές.

Για τον σκοπό αυτό, οφείλουν μεταξύ άλλων να τηρούν αρχείο της προόδου και των ευρημάτων των ερευνητικών εργασιών, να λαμβάνουν ανάδραση μέσω εκθέσεων και σεμιναρίων, να χρησιμοποιούν τη ληφθείσα ανάδραση και να εργάζονται τηρώντας τα εγκεκριμένα χρονοδιαγράμματα και ενδιάμεσα στάδια εκτέλεσης και παραδίδοντας τα καθορισμένα παραδοτέα ή/και αποτελέσματα της έρευνας.

Καθήκοντα εποπτείας και διαχείρισης

Οι ιεραρχικώς ανώτεροι ερευνητές οφείλουν να δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στον πολλαπλό ρόλο που έχουν ως επόπτες, σύμβουλοι σπουδών, μέντορες, επαγγελματικοί σύμβουλοι, επικεφαλής εργασιών, συντονιστές έργων, διαχειριστές ή υπεύθυνοι επιστημονικής επικοινωνίας. Οφείλουν να εκτελούν τα καθήκοντα αυτά σύμφωνα με τα υψηλότερα επαγγελματικά πρότυπα. Όσον αφορά το ρόλο τους ως επόπτες ή μέντορες ερευνητών, οι ιεραρχικώς ανώτεροι ερευνητές οφείλουν να αναπτύσσουν εποικοδομητική και θετική σχέση με τους νέους ερευνητές, ούτως ώστε να εξασφαλίζουν τις προϋποθέσεις για την αποτελεσματική μεταφορά γνώσεων και για τη μελλοντική επιτυχή εξέλιξη της σταδιοδρομίας των ερευνητών.

Συνεχής επαγγελματική εξέλιξη

Οι ερευνητές οφείλουν να προσπαθούν, καθόλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους, να βελτιώνονται συνεχώς αναβαθμίζοντας και επεκτείνοντας συνεχώς τα προσόντα και τις δεξιότητές τους. Για τον σκοπό αυτό, μπορούν να καταφεύγουν σε διάφορα μέσα όπως π.χ. επίσημα μαθήματα επιμόρφωσης, εργαστήρια, συνέδρια και εργαλεία ηλεκτρονικής μάθησης.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΠΟΥ ΙΣΧΥΟΥΝ ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΕΡΓΟΔΟΤΕΣ ΚΑΙ ΤΟΥΣ ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΕΣ ΕΡΕΥΝΗΤΩΝ

Αναγνώριση του επαγγέλματος

Όλοι οι ερευνητές που ακολουθούν ερευνητική σταδιοδρομία πρέπει να αναγνωρίζονται ως επαγγελματίες και να τυγχάνουν αντίστοιχης αντιμετώπισης. Η αναγνώριση αυτή πρέπει να ξεκινάει στα πρώτα στάδια της σταδιοδρομίας των ερευνητών, και συγκεκριμένα στο μεταπτυχιακό στάδιο, και να εκτείνεται σε όλα τα στάδια σταδιοδρομίας και τις επαγγελματικές κατηγορίες, ανεξαρτήτως της ταξινόμησής τους σε εθνικό επίπεδο (π.χ. υπάλληλος, μεταπτυχιακός σπουδαστής, υποψήφιος διδακτορικού, μεταδιδακτορικός υπότροφος, δημόσιος υπάλληλος).

Μη διακριτική μεταχείριση

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών δεν επιτρέπεται να κάνουν διακρίσεις οποιουδήποτε είδους εις βάρος ερευνητών, λόγω φύλου, ηλικίας, φυλής, εθνικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή θρησκευτικών πεποιθήσεων, γενετικής προσανατολισμού, γλώσσας, αναπηρίας, πολιτικών φρονημάτων, κοινωνικής ή οικονομικής κατάστασης.

Ερευνητικό περιβάλλον

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να παρέχουν ένα δημιουργικό και δυναμικό περιβάλλον έρευνας και ερευνητικής κατάρτισης το οποίο προσφέρει κατάλληλο εξοπλισμό, κατάλληλες εγκαταστάσεις και ευκαιρίες, μεταξύ άλλων για εξ αποστάσεως συνεργασία μεταξύ ερευνητικών δικτύων, και το οποίο συμμορφώνεται προς τις εθνικές ή τομεακές κανονιστικές ρυθμίσεις όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια στον χώρο της έρευνας. Οι χρηματοδότες οφείλουν να εξασφαλίζουν επαρκείς πόρους προς υποστήριξη της εκτέλεσης του καθορισμένου προγράμματος εργασιών.

Όροι εργασίας

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να διασφαλίζουν ότι οι όροι εργασίας των ερευνητών, συμπεριλαμβανομένων των ερευνητών με ειδικές ανάγκες, προσφέρουν κατά περίπτωση την αναγκαία ευελιξία για την επίτευξη υψηλής ερευνητικής απόδοσης, σύμφωνα με την ισχύουσα εθνική νομοθεσία και τις εθνικές ή κλαδικές συμβάσεις συλλογικής διαπραγμάτευσης. Οφείλουν να μεριμνούν ώστε οι όροι εργασίας τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών ερευνητών να τους επιτρέπουν να συνδυάζουν τις οικογενειακές και γονικές τους υποχρεώσεις με τις επαγγελματικές υποχρεώσεις και τις απαιτήσεις σταδιοδρομίας⁽¹⁾. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δίνεται σε ρυθμίσεις όπως π.χ. το ελαστικό ωράριο εργασίας, η μερική απασχόληση, η τηλε-εργασία και οι εκπαιδευτικές άδειες, καθώς και στις οικονομικές και διοικητικές διατάξεις που διέπουν αυτές τις ρυθμίσεις.

⁽¹⁾ Βλέπε SEC(2005) 260, Γυναίκες και επιστήμη: Αριστεία και καινοτομία — Ισότητα των φύλων στον χώρο της επιστήμης.

Σταθερότητα και μονιμότητα της απασχόλησης

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να διασφαλίζουν ότι η απόδοση των ερευνητών δεν υπονομεύεται από την προσωρινότητα των συμβάσεων εργασίας, και οφείλουν συνεπώς να δεσμεύονται, στο μέτρο του δυνατού, να βελτιώνουν τη σταθερότητα των όρων απασχόλησης των ερευνητών, εφαρμόζοντας και τηρώντας κατ' αυτόν τον τρόπο τις αρχές και τις διατάξεις της οδηγίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την εργασία ορισμένου χρόνου⁽¹⁾.

Χρηματοδότηση και αποδοχές

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να διασφαλίζουν ότι οι ερευνητές απολαύουν δίκαιων και ελκυστικών όρων χρηματοδότησης ή/και αποδοχών και επαρκούς και δίκαιης κοινωνικής ασφαλιστικής κάλυψης (συμπεριλαμβανομένων των παροχών αοθένειας και των οικογενειακών παροχών, των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων και των παροχών ανεργίας) σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τις εθνικές ή κλαδικές συμβάσεις συλλογικής διαπραγμάτευσης. Η διασφάλιση τέτοιων όρων αφορά τους ερευνητές σε όλα τα στάδια επαγγελματικής σταδιοδρομίας, συμπεριλαμβανομένων των νέων ερευνητών, ανάλογα με το νομικό τους καθεστώς, τις επιδόσεις τους και το επίπεδο επαγγελματικών προσόντων ή/και ευθυνών τους.

Ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων⁽²⁾

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών πρέπει να επιδιώκουν την ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων σε όλα τα επίπεδα στελέχωσης, συμπεριλαμβανομένων του εποπτικού, του διαχειριστικού και του διοικητικού επιπέδου. Για τον σκοπό αυτό, θα πρέπει να εφαρμόζεται πολιτική ίσων ευκαιριών στο πλαίσιο των προσλήψεων και στα επακόλουθα στάδια επαγγελματικής σταδιοδρομίας, όχι όμως εις βάρος των κριτηρίων ποιότητας και επαγγελματικών προσόντων. Για την κατοχύρωση ίσης μεταχείρισης, πρέπει να διασφαλίζεται ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων και στις επιτροπές επιλογής και αξιολόγησης.

Εξέλιξη της σταδιοδρομίας

Οι εργοδότες ή/και χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να καταρτίζουν, κατά προτίμηση στο πλαίσιο της διαχείρισης των ανθρωπίνων πόρων, συγκεκριμένη στρατηγική για την επαγγελματική εξέλιξη όλων των ερευνητών σε όλα τα στάδια σταδιοδρομίας, ανεξαρτήτως του συμβατικού τους καθεστώτος, συμπεριλαμβανομένων των ερευνητών που απασχολούνται βάσει συμβάσεων ορισμένου χρόνου. Η στρατηγική αυτή πρέπει να περιλαμβάνει τη διαθεσιμότητα μεντόρων οι οποίοι θα προσφέρουν υποστήριξη και καθοδήγηση στους ερευνητές σχετικά με την προσωπική και επαγγελματική τους εξέλιξη, θα τους ενθαρρύνουν και θα τους βοηθούν να ξεπεράσουν τυχόν αισθήματα ανασφάλειας ως προς το επαγγελματικό τους μέλλον. Όλοι οι ερευνητές θα πρέπει να τηρούνται ενήμεροι σχετικά με τις διατάξεις και ρυθμίσεις αυτές.

Αξία της κινητικότητας

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να αναγνωρίζουν την αξία της γεωγραφικής, διατομεακής, ενδοεπιστημονικής και διεπιστημονικής, και εικονικής⁽³⁾ κινητικότητας καθώς και της κινητικότητας μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, ως σημαντικό μέσου ενίσχυσης των επιστημονικών γνώσεων και της επαγγελματικής εξέλιξης σε οποιοδήποτε στάδιο της σταδιοδρομίας των ερευνητών. Κατά συνέπεια, οφείλουν να εντάσσουν τις παραμέτρους αυτές στη οικεία στρατηγική επαγγελματικής εξέλιξης και να εκτιμούν και να αναγνωρίζουν πλήρως κάθε εμπειρία κινητικότητας στο πλαίσιο του οικείου συστήματος επαγγελματικής ανέλιξης/αξιολόγησης.

Για τον σκοπό αυτό, θα πρέπει επίσης να καθιερώσουν κατάλληλους διοικητικούς μηχανισμούς που να επιτρέπουν τη μεταφορά τόσο των υποτροφιών όσο και των παροχών κοινωνικής ασφάλισης, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία.

Πρόσβαση σε ερευνητική κατάρτιση και άσκηση και σε συνεχή επαγγελματική επιμόρφωση

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να διασφαλίζουν ότι όλοι οι ερευνητές, σε οποιοδήποτε στάδιο της σταδιοδρομίας τους και ανεξαρτήτως του συμβατικού τους καθεστώτος, έχουν την ευκαιρία να εξελιχθούν επαγγελματικά και να βελτιώσουν τις προοπτικές επαγγελματικής απασχόλησης, έχοντας πρόσβαση σε μέτρα συνεχούς αναβάθμισης των επαγγελματικών δεξιοτήτων και προσόντων.

Τα μέτρα αυτά θα πρέπει να αξιολογούνται σε τακτική βάση με σκοπό την επαλήθευση της προσπελασιμότητας και του βαθμού χρησιμοποίησής τους, καθώς και της αποτελεσματικότητάς τους από άποψη βελτίωσης των επαγγελματικών προσόντων, δεξιοτήτων και προοπτικών απασχόλησης.

⁽¹⁾ Σκοπός της οδηγίας είναι η αποτροπή των δυσμενών διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου έναντι των αντίστοιχων εργαζομένων αορίστου χρόνου, η αποτροπή καταχρήσεων εκ της χρήσεως διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, η βελτίωση της πρόσβασης των εργαζομένων ορισμένου χρόνου στην επιμόρφωση και η διασφάλιση της ενημέρωσης των εργαζομένων ορισμένου χρόνου όσον αφορά τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαισίου για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (ΕΕ L 175 της 10.7.1999, σ. 43).

⁽²⁾ Βλέπε SEC(2005) 260, Γυναικές και επιστήμη: Αριστεία και καινοτομία — Ισότητα των φύλων στον χώρο της επιστήμης.

⁽³⁾ Δηλαδή, εξ αποστάσεως συνεργασία μέσω ηλεκτρονικών δικτύων.

Πρόσβαση σε συμβουλές σταδιοδρομίας

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να διασφαλίζουν ότι στους ερευνητές, σε οποιοδήποτε στάδιο της σταδιοδρομίας τους και ανεξαρτήτως του συμβατικού τους καθεστώτος, παρέχονται συμβουλές σταδιοδρομίας και βοήθεια για την ανεύρεση και κατάλληλη θέση απασχόλησης είτε στον δικό τους οργανισμό είτε μέσω συνεργασίας με άλλες δομές.

Δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να διασφαλίζουν ότι οι ερευνητές, σε οποιοδήποτε στάδιο της σταδιοδρομίας τους, νέμονται τους καρπούς της ενδεχόμενης εκμετάλλευσης των αποτελεσμάτων των E & A εργασιών τους μέσω κατάλληλης νομικής προστασίας, ιδίως των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων δημιουργού.

Στις πολιτικές και πρακτικές των εργοδοτών ή/και των χρηματοδοτών πρέπει να ορίζονται, κατά το δυνατόν στο πλαίσιο ειδικών συμφωνιών συνεργασίας ή συμφωνιών άλλου τύπου, τα δικαιώματα που ανήκουν στους ερευνητές ή/και, κατά περίπτωση, στους εργοδότες τους ή σε άλλα μέρη, συμπεριλαμβανομένων των εξωτερικών εμπορικών ή βιομηχανικών οργανισμών.

Συνδημιουργία

Κατά την αξιολόγηση του προσωπικού τους, οι οργανισμοί πρέπει να εκτιμούν θετικά τη συνδημιουργία, ως απόδειξη εποικοδομητικής προσέγγισης της άσκησης ερευνών. Κατά συνέπεια, οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να αναπτύξουν στρατηγικές, πρακτικές και διαδικασίες οι οποίες να προσφέρουν στους ερευνητές, συμπεριλαμβανομένων των ερευνητών που βρίσκονται στα αρχικά στάδια της ερευνητικής τους σταδιοδρομίας, τις αναγκαίες συνθήκες και προϋποθέσεις ώστε να αναγνωρίζονται, να καταχωρίζονται ή/και να μνημονεύονται, βάσει της πραγματικής τους συνεισφοράς, ως συνδημιουργοί εργασιών, διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας κ.λπ., ή να δημοσιεύουν τα αποτελέσματα των ερευνητικών τους εργασιών ανεξάρτητα από τους επόπτες τους.

Εποπτεία

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να ορίζουν σαφώς ένα άτομο το οποίο θα μπορούν να συμβουλευούνται οι νέοι ερευνητές για θέματα σχετικά με την εκτέλεση των επαγγελματικών τους καθηκόντων, και οφείλουν να ενημερώνουν σχετικά τους ερευνητές.

Οι σχετικές ρυθμίσεις θα πρέπει να ορίζουν σαφώς ότι οι προτεινόμενοι επόπτες έχουν επαρκή εμπειρία σε θέματα εποπτείας ερευνητικών εργασιών, διαθέτουν το χρόνο, τις γνώσεις, την πείρα, την τεχνογνωσία και επιδεικνύουν τη δέσμευση που απαιτείται ώστε να προσφέρουν στους ασκούμενους ερευνητές κατάλληλη υποστήριξη, και θα πρέπει να προβλέπουν τις απαραίτητες διαδικασίες παρακολούθησης της προόδου και επανεξέτασης, καθώς και τους απαιτούμενους μηχανισμούς ανάδρασης.

Καθήκοντα διδασκαλίας

Η εκπαιδευτική δραστηριότητα αποτελεί απαραίτητο μέσο για τη δόμηση και τη διάδοση των γνώσεων και θα πρέπει, συνεπώς, να θεωρείται ως πολύτιμο στοιχείο της επαγγελματικής διαδρομής των ερευνητών. Τα εκπαιδευτικά καθήκοντα ωστόσο δεν πρέπει να είναι υπερβολικά ούτε να εμποδίζουν τους ερευνητές, ιδίως στην αρχή της σταδιοδρομίας τους, να διεξάγουν τις ερευνητικές τους δραστηριότητες.

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να διασφαλίζουν ότι η εκτέλεση εκπαιδευτικών καθηκόντων αμειβεται δεόντως και λαμβάνεται υπόψη στα συστήματα αξιολόγησης της επαγγελματικής ικανότητας και της επαγγελματικής εξέλιξης, και ότι ο χρόνος που αφιερώνουν τα ανώτερα ιεραρχικά μέλη του προσωπικού στην κατάρτιση των νέων ερευνητών θα πρέπει να υπολογίζεται ως μέρος της εκπαιδευτικής τους δέσμευσης. Η παροχή κατάλληλης επιμόρφωσης για την άσκηση καθηκόντων εκπαίδευσης και καθοδήγησης πρέπει να αποτελεί μέρος της επαγγελματικής εξέλιξης των ερευνητών.

Συστήματα αξιολόγησης

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να εφαρμόζουν συστήματα αξιολόγησης όλων των ερευνητών, συμπεριλαμβανομένων των ιεραρχικά ανώτερων ερευνητών, για την αξιολόγηση των επαγγελματικών τους επιδόσεων, σε τακτική βάση και κατά διαφανή τρόπο, από ανεξάρτητη (και, στην περίπτωση των ανώτερων ιεραρχικών ερευνητών, κατά προτίμηση διεθνή) επιτροπή.

Κατά την αξιολόγηση των ερευνητών θα πρέπει να λαμβάνονται δεόντως υπόψη η γενική δημιουργικότητα και τα αποτελέσματα των ερευνητικών τους δραστηριοτήτων, π.χ. δημοσιεύσεις, διπλώματα ευρεσιτεχνίας, διαχείριση ερευνών, εκπαιδευτικές δραστηριότητες, διαλέξεις, καθήκοντα εποπτείας, καθοδήγησης και συμβουλευτικής, δραστηριότητες εθνικής ή διεθνούς συνεργασίας, διοικητικά καθήκοντα, δραστηριότητες ευαισθητοποίησης του κοινού και κινητικότητα, στοιχεία τα οποία θα πρέπει να συνεκτιμώνται για την επαγγελματική ανέλιξη των ερευνητών.

Αιτιάσεις και ενστάσεις

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να εφαρμόζουν, σύμφωνα με τους εθνικούς κανόνες και ρυθμίσεις, κατάλληλες διαδικασίες εξέτασης των αιτιάσεων/ενστάσεων των ερευνητών, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν διαφορές μεταξύ εποπών και νέων ερευνητών, ενδεχομένως με τον καθορισμό αμερόληπτου προσώπου (τύπου διαμεσολαβητή) για τον σκοπό αυτό. Οι σχετικές διαδικασίες πρέπει να προσφέρουν σε όλο το ερευνητικό προσωπικό εμπιστευτική και άτυπη αρωγή για την επίλυση συγκρούσεων, διαφορών και παραπόνων επαγγελματικού χαρακτήρα, με σκοπό την προαγωγή της δίκαιης και λογικής μεταχείρισης του προσωπικού στο εσωτερικό του οργανισμού και τη βελτίωση της γενικής ποιότητας του εργασιακού περιβάλλοντος.

Συμμετοχή σε όργανα λήψης αποφάσεων

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να αναγνωρίζουν ως πλήρως θεμιτή, και δη ευκαία, την εκπροσώπηση των ερευνητών στα αρμόδια όργανα πληροφόρησης, διαβούλευσης και λήψης αποφάσεων των οργανισμών στους οποίους απασχολούνται, με σκοπό την προστασία και την προάσπιση των ατομικών και συλλογικών τους συμφερόντων ως επαγγελματιών και την ενεργό τους συμβολή στη λειτουργία του υπόψη οργανισμού⁽¹⁾.

Πρόσληψεις

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να καθορίζουν σαφείς κανόνες και κριτήρια αξιολόγησης υποψηφιοτήτων και πρόσληψης ερευνητών, ιδίως ερευνητών στην αρχή της σταδιοδρομίας τους, και οφείλουν να διευκολύνουν την πρόσβαση στην απασχόληση για τις λιγότερο ευνοημένες ομάδες και για τους ερευνητές, συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών (οποιοδήποτε επιπέδου), που επιθυμούν να επιστρέψουν στην ερευνητική σταδιοδρομία.

Κατά τον διορισμό ή την πρόσληψη ερευνητών, οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να τηρούν τις αρχές που καθορίζονται στον κώδικα δεοντολογίας για την πρόσληψη ερευνητών.

ΤΜΗΜΑ 2

Κώδικας δεοντολογίας για την πρόσληψη ερευνητών

Ο κώδικας δεοντολογίας για την πρόσληψη ερευνητών αποτελεί ένα σύνολο γενικών αρχών και απαιτήσεων προς τις οποίες πρέπει να συμμορφώνονται οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες κατά τον διορισμό ή την πρόσληψη ερευνητών. Οι εν λόγω αρχές και απαιτήσεις, οι οποίες συμπληρώνουν εκείνες που εκτίθενται στην Ευρωπαϊκή Χάρτα του Ερευνητή, αναμένεται να κατοχυρώσουν τη διαφάνεια των διαδικασιών πρόσληψης και την ισότιμη μεταχείριση όλων των υποψηφίων, ενόψει ιδίως της ανάπτυξης μιας ελκυστικής, ανοικτής και σταθερής ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας για τους ερευνητές. Οι οργανισμοί και οι εργοδότες που τηρούν τον κώδικα δεοντολογίας επιδεικνύουν ανοικτά τη δέσμευσή τους να ενεργούν με υπευθυνότητα και αξιοπρέπεια και να παρέχουν ένα πλαίσιο δικαίων συνθηκών στους ερευνητές, με σαφή πρόθεση να συμβάλουν στην εδραίωση του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας.

ΓΕΝΙΚΕΣ ΑΡΧΕΣ ΚΑΙ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΤΟΥ ΚΩΔΙΚΑ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ

Πρόσληψη

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες οφείλουν να εφαρμόζουν διαδικασίες πρόσληψης οι οποίες να είναι ανοικτές⁽²⁾, αποτελεσματικές, διαφανείς, υποστηρικτικές και διεθνώς συγκρίσιμες, καθώς και προσαρμοσμένες στον τύπο των προκηρυσσόμενων θέσεων εργασίας.

Στις προκηρύξεις θέσεων πρέπει να περιγράφεται εκτενώς το απαιτούμενο επίπεδο γνώσεων και επαγγελματικών προσόντων, αλλά όχι με τόσο εξειδικευμένο τρόπο ώστε να αποθαρρύνονται τυχόν κατάλληλοι υποψήφιοι. Οι εργοδότες οφείλουν να συμπεριλαμβάνουν στις προκηρύξεις θέσεων μια περιγραφή των όρων και συνθηκών εργασίας, των σχετικών δικαιωμάτων και παροχών, καθώς και των προοπτικών επαγγελματικής εξέλιξης. Επιπλέον, το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί μεταξύ της προκήρυξης κενών θέσεων ή της πρόσκλησης υποβολής υποψηφιοτήτων και της καταληκτικής ημερομηνίας υποβολής υποψηφιότητας πρέπει να είναι ρεαλιστικό.

Επιλογή

Οι επιτροπές επιλογής πρέπει να απαρτίζονται από μέλη με διαφορετικά επαγγελματικά προσόντα και ειδίκευση και, όπου είναι αναγκαίο και εφικτό, μέλη προερχόμενα από διαφορετικούς τομείς (δημόσιο και ιδιωτικό) και διαφορετικούς επιστημονικούς κλάδους καθώς και από άλλες χώρες, τα οποία να διαθέτουν κατάλληλη εμπειρία ώστε να αξιολογήσουν τους υποψηφίους. Η σύνθεσή τους πρέπει να είναι τέτοια ώστε να διασφαλίζεται ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων. Θα πρέπει να χρησιμοποιούνται, κατά το δυνατόν, ποικίλες πρακτικές επιλογής όπως η αξιολόγηση από εξωτερικούς εμπειρογνώμονες και οι προσωπικές συνεντεύξεις. Τα μέλη των επιτροπών επιλογής θα πρέπει να έχουν λάβει σχετική επιμόρφωση.

⁽¹⁾ Στο πλαίσιο αυτό, βλέπε επίσης οδηγία 2002/14/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (ΕΕ L 80 της 23.3.2002, σ. 29).

⁽²⁾ Πρέπει να χρησιμοποιούνται όλα τα διαθέσιμα μέσα, και ιδίως διεθνείς ή παγκοσμίως προσπελάσιμοι πόροι στον παγκόσμιο ιστό, όπως η πανευρωπαϊκή πύλη για την κινητικότητα των ερευνητών: <http://euroopa.eu.int/eracareers>

Διαφάνεια

Οι υποψήφιοι πρέπει να ενημερώνονται, πριν από τη διαδικασία επιλογής, σχετικά με τη διαδικασία πρόσληψης και τα κριτήρια επιλογής, τον αριθμό των διαθέσιμων θέσεων και τις προοπτικές επαγγελματικές εξελίξεις. Οι υποψήφιοι πρέπει επίσης να ενημερώνονται, μετά τη διαδικασία επιλογής, σχετικά με τα δυνατά σημεία και τις αδυναμίες της υποψηφιότητάς τους.

Αξιολόγηση των προσόντων

Κατά τη διαδικασία επιλογής πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των χώρων και αντικειμένων εμπειρίας⁽¹⁾ των υποψηφίων. Πρέπει μεν να δίνεται έμφαση στις γενικές δυνατότητες και προοπτικές των υποψηφίων ως ερευνητών, αλλά να λαμβάνεται υπόψη και η δημιουργικότητα και το επίπεδο ανεξαρτησίας τους.

Αυτό σημαίνει ότι τα προσόντα των υποψηφίων πρέπει να αξιολογούνται τόσο από ποιοτική όσο και από ποσοτική άποψη, δίνοντας βάρος όχι μόνο στον αριθμό των δημοσιεύσεων αλλά και σε μια διαφοροποιημένη επαγγελματική πορεία που σηματοδοτείται από εξαιρετικά αποτελέσματα. Κατά συνέπεια, η σημασία των βιβλιομετρικών δεικτών πρέπει να εξισορροπείται κατάλληλα με ένα ευρύτερο φάσμα κριτηρίων αξιολόγησης, όπως η εκπαιδευτική εμπειρία, η εποπτική εμπειρία, οι ομαδικές εργασίες, οι δραστηριότητες μεταφοράς γνώσεων, διαχείρισης της έρευνας και της καινοτομίας και πληροφόρησης του κοινού. Για τους υποψηφίους που προέρχονται από τον χώρο της βιομηχανίας, πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στη συμβολή τους σε διπλώματα ευρεσιτεχνίας, αναπτυξιακές δραστηριότητες ή εφευρέσεις.

Διακυμάνσεις στη χρονολογική σειρά των βιογραφικών σημειωμάτων

Οι διακοπές της σταδιοδρομίας ή οι διακυμάνσεις στη χρονολογική σειρά του βιογραφικού σημειώματος δεν πρέπει να βαθμολογούνται αρνητικά, αλλά να θεωρούνται ως μέρος της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και, κατά συνέπεια, ως δυνητικά πολύτιμο στοιχείο για την επαγγελματική εξέλιξη του ερευνητή προς μια πολυδιάστατη επαγγελματική πορεία. Θα πρέπει, συνεπώς, να επιτρέπεται στους υποψηφίους να υποβάλλουν βιογραφικά σημειώματα τα οποία να περιλαμβάνουν τεκμηριωμένα στοιχεία, αντιπροσωπευτικά των επιτευγμάτων και προσόντων που απαιτούνται για την κατάληψη των θέσεων που έχουν προκηρυχθεί.

Αναγνώριση της κινητικότητας

Οποιαδήποτε εμπειρία κινητικότητας όπως π.χ. διαμονή σε άλλη χώρα/περιφέρεια ή σε άλλο ερευνητικό πλαίσιο (δημόσιο ή ιδιωτικό), μεταπήδηση από έναν επιστημονικό κλάδο ή τομέα σε άλλο, είτε στο πλαίσιο της αρχικής ερευνητικής κατάρτισης είτε σε μεταγενέστερο στάδιο της ερευνητικής σταδιοδρομίας, ή εικονική κινητικότητα, πρέπει να θεωρείται ως πολύτιμο στοιχείο της επαγγελματικής εξέλιξης του ερευνητή.

Αναγνώριση τίτλων και προσόντων

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες πρέπει να διασφαλίζουν κατάλληλη αξιολόγηση και αναγνώριση των ακαδημαϊκών και επαγγελματικών τίτλων και προσόντων, συμπεριλαμβανομένων των άτυπων προσόντων, όλων των ερευνητών, ιδίως στο πλαίσιο της διεθνούς και επαγγελματικής κινητικότητας. Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες οφείλουν να γνωρίζουν και να κατανοούν πλήρως τους κανόνες, τις διαδικασίες και τα πρότυπα που διέπουν την αναγνώριση των ακαδημαϊκών και επαγγελματικών τίτλων και προσόντων, και πρέπει συνεπώς να διερευνούν την εθνική νομοθεσία, συμβάσεις και ειδικούς κανόνες που ισχύουν σε θέματα αναγνώρισης αυτών των τίτλων και προσόντων, ανατρέχοντας σε όλες τις διαθέσιμες πηγές⁽²⁾.

Αρχαιότητα

Το επίπεδο των απαιτούμενων προσόντων θα πρέπει να καθορίζεται με βάση τις ανάγκες της προς κατάληψη θέσης και όχι ως εμπόδιο της πρόσληψης. Η αναγνώριση και η αξιολόγηση των προσόντων πρέπει να εστιάζονται στα επιτεύγματα του υποψηφίου παρά στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του υποψηφίου ή στη φήμη του οργανισμού όπου αποκτήθηκαν τα προσόντα. Δεδομένου ότι τα επαγγελματικά προσόντα μπορεί να αποκτηθούν σε ένα αρχικό στάδιο μιας μακράς σταδιοδρομίας, θα πρέπει επίσης να αναγνωρίζεται η αξία της διά βίου επαγγελματικής εξέλιξης.

Μεταδιδακτορικοί διορισμοί

Οι οργανισμοί που διορίζουν μεταδιδακτορικούς ερευνητές οφείλουν να εφαρμόζουν σαφείς κανόνες και ρητές κατευθυντήριες γραμμές για την πρόσληψη και το διορισμό μεταδιδακτορικών ερευνητών, ιδίως σε ό,τι αφορά τη μέγιστη διάρκεια και τους στόχους αυτών των διορισμών. Οι σχετικές κατευθυντήριες γραμμές πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη διάρκεια των προηγούμενων μεταδιδακτορικών διορισμών σε άλλους οργανισμούς, καθώς τον μεταβατικό χαρακτήρα που πρέπει να έχει το μεταδιδακτορικό καθεστώς, κύριος σκοπός του οποίου είναι να προσφέρει πρόσθετες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης με την προοπτική μιας μακροπρόθεσμης ερευνητικής σταδιοδρομίας.

⁽¹⁾ Βλέπε επίσης την Ευρωπαϊκή Χάρτα του Ερευνητή: Συστήματα αξιολόγησης στο τμήμα 1 του παρόντος εγγράφου.

⁽²⁾ Βλέπε <http://www.enic-naric.net/> για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το δίκτυο NARIC (εθνικά κέντρα πληροφοριών για την αναγνώριση ακαδημαϊκών τίτλων) και το δίκτυο ENIC (ευρωπαϊκό δίκτυο κέντρων πληροφοριών).

ΤΜΗΜΑ 3**Ορισμοί***Ερευνητές*

Για τους σκοπούς της παρούσας σύστασης, χρησιμοποιείται ο διεθνώς αναγνωρισμένος ορισμός του όρου «έρευνα» που παρέχεται στο «εγχειρίδιο Frascati»⁽¹⁾. Κατά συνέπεια, ως ερευνητές νοούνται

«επαγγελματίες που καταγίνονται με τη σύλληψη της ιδέας ή τη δημιουργία νέων γνώσεων, προϊόντων, διαδικασιών, μεθόδων και συστημάτων και με τη διαχείριση των αντιστοίχων έργων».

Πιο συγκεκριμένα, η παρούσα σύσταση αφορά όλα τα πρόσωπα που απασχολούνται επαγγελματικώς στο χώρο της έρευνας και της ανάπτυξης⁽²⁾, ανεξαρτήτως σταδίου επαγγελματικής σταδιοδρομίας και ταξινόμησής τους. Συμπεριλαμβάνονται οι επαγγελματίες δραστηριότητες «βασικής έρευνας», «στρατηγικής έρευνας», «εφαρμοσμένης έρευνας», «πειραματικής ανάπτυξης» και «μεταφοράς γνώσεων», καθώς και οι δραστηριότητες καινοτομίας και παροχής συμβουλών, εποπτείας και διδασκαλίας, διαχείρισης γνώσεων και δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας, εκμετάλλευσης ερευνητικών αποτελεσμάτων ή επιστημονικής δημοσιογραφίας.

Γίνεται διάκριση μεταξύ των «νέων ερευνητών» και των «πεπειραμένων ερευνητών»:

- ως «νέοι ερευνητές»⁽³⁾ ορίζονται οι ερευνητές που διανύουν τα τέσσερα πρώτα έτη (ισοδύναμο πλήρους απασχόλησης) της ερευνητικής τους δραστηριότητας, συμπεριλαμβανομένης της περιόδου εκπαίδευσης στην έρευνα,
- ως «πεπειραμένοι ερευνητές»⁽⁴⁾ ορίζονται οι ερευνητές με τουλάχιστον τετραετή πείρα στην έρευνα (ισοδύναμο πλήρους απασχόλησης) από την κτήση του πανεπιστημιακού πτυχίου που τους επιτρέπει να κάνουν διδακτορική μελέτη, στη χώρα κτήσης του πτυχίου/διπλώματος, ή οι ερευνητές που διαθέτουν ήδη διδακτορικό, ανεξαρτήτως του χρόνου που απαιτήθηκε για την κτήση του.

Εργοδότες

Στο πλαίσιο της παρούσας σύστασης, ο όρος «εργοδότες» αναφέρεται σε όλους τους δημόσιους ή ιδιωτικούς οργανισμούς που απασχολούν ερευνητές βάσει σύμβασης εργασίας ή που φιλοξενούν ερευνητές βάσει συμβάσεων ή ρυθμίσεων άλλου τύπου, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που δεν προβλέπουν άμεση οικονομική σχέση. Η τελευταία περίπτωση αναφέρεται, ιδίως, σε ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, τμήματα σχολών, εργαστήρια, ιδρύματα ή ιδιωτικούς οργανισμούς, στα πλαίσια των οποίων οι ερευνητές είτε λαμβάνουν ερευνητική κατάρτιση ή πραγματοποιούν πρακτική άσκηση είτε εκτελούν τις ερευνητικές τους δραστηριότητες με χρηματοδότηση τρίτων.

Χρηματοδότες

Ο όρος «χρηματοδότες» αναφέρεται στους πάσης φύσεως φορείς⁽⁵⁾ που παρέχουν χρηματοδότηση (συμπεριλαμβανομένων των μισθών, επιδομάτων, επιχορηγήσεων και υποτροφιών) σε δημόσιους και ιδιωτικούς ερευνητικούς οργανισμούς, συμπεριλαμβανομένων των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Υπό αυτή τους την ιδιότητα, μπορούν να καθορίζουν ως βασική προϋπόθεση για τη χορήγηση χρηματοδότησης την καθιέρωση και εφαρμογή, εκ μέρους των προς χρηματοδότηση οργανισμών, αποτελεσματικών στρατηγικών, πρακτικών και μηχανισμών, σύμφωνων με τις γενικές αρχές και απαιτήσεις που περιγράφονται στην παρούσα σύσταση.

Διορισμός ή απασχόληση

Οι ανωτέρω όροι αναφέρονται στις παντός τύπου συμβάσεις, μισθούς, στις υποτροφίες, επιχορηγήσεις ή επιδόματα που χρηματοδοτούνται από τρίτους, συμπεριλαμβανομένης της χρηματοδότησης βάσει των προγραμμάτων πλαισίων⁽⁶⁾.

(1) Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002.

(2) COM(2003) 436 της 18.7.2003: Οι ερευνητές στον ΕΧΕ: Ένα επάγγελμα, πλήθωρα σταδιοδρομιών.

(3) Βλέπε πρόγραμμα εργασίας «Δόμηση του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας — Ανθρώπινοι πόροι και κινητικότητα — Δράσεις “Μαρία Κιουρί”», έκδοση Σεπτεμβρίου 2004, σ. 41.

(4) Ομοίως, σ. 42.

(5) Η Κοινότητα θα επιδώσει τις δεσμεύσεις που εκτίθενται στην παρούσα σύσταση, έναντι των δικαιούχων χρηματοδότησης βάσει του ή των προγραμμάτων πλαισίων δραστηριοτήτων έρευνας, τεχνολογικής ανάπτυξης και επίδειξης.

(6) Προγράμματα πλαισίου δραστηριοτήτων έρευνας, τεχνολογικής ανάπτυξης και επίδειξης.