

SECȚIUNEA 2: CODUL DE CONDUITĂ PENTRU RECRUTAREA CERCETĂTORILOR

Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor constă într-un set de principii și condiții generale care trebuie urmate de către angajatori și/ sau sponsori atunci când numesc sau recrutează cercetători. Aceste principii și condiții trebuie să asigure respectarea valorilor de tipul transparenței procesului de recrutare și a tratamentului egal pentru toți solicitanții, în special avându-se în vedere dezvoltarea unei piețe europene atractive, deschise și sustenabile. Aceste principii și condiții sunt complementare celor expuse în Carta europeană a cercetătorilor. Instituțiile și angajatorii care aderă la Codul de Conduită își vor demonstra evident angajamentul de a acționa responsabil și respectabil și de a oferi condiții cadru oneste cercetătorilor, cu intenția clară de a contribui la progresul Spațiului european pentru cercetare.

Principii și Condiții generale ale Codului de Conduită

Recrutare

Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să stabilească proceduri de recrutare care să fie deschise¹⁴, transparente, de susținere și comparabile la nivel internațional, dar și structurate pe tipul de posturi anunțate.

Anunțurile trebuie să ofere o descriere amplă a cunoștințelor și competențelor solicitate și să nu fie atât de specializate încât să descurajeze solicitanții potriviți. Angajatorii trebuie să includă o descriere a condițiilor de lucru și a drepturilor care se oferă, inclusiv a posibilităților de evoluție a carierei. Mai mult, perioada de timp alocată între anunțarea postului vacant sau solicitarea de oferte și termenul limită de depunere a ofertelor trebuie să fie realist.

Selecția

Comitetele de selecție trebuie să combine expertiza diversă și competențele și trebuie să fie echilibrate pe sexe, precum și, acolo unde este cazul și este posibil, să includă membri din sectoare (public și privat) și discipline diverse, inclusiv reprezentanți din alte țări și cu experiență relevantă pentru evaluarea candidatului. Oricând este posibil, trebuie utilizată o diversitate de practici de selectare, cum ar fi evaluarea externă de expertiză și interviul.

Membrii comitetului de selecție trebuie să fie pregătiți în conformitate.

Transparența

Înainte de selectare, candidații trebuie să fie informați cu privire la procesul de recrutare și la criteriile de selecție, la numărul de posturi vacante și la posibilitățile de evoluție a carierei.

¹⁴ Trebuie utilizate toate instrumentele valabile, în special la resursele accesibile pe internet, la nivel global sau internațional, de tipul Portalul pan-european al mobilității cercetătorului: <http://europa.eu.int/eracareers>.

De asemenea, după terminarea procesului de selecție, ei trebuie să fie informați cu privire la aspectele pozitive și la deficiențele cererilor lor de angajare.

Evaluarea meritului

Procesul de selecție trebuie să ia în considerare toată experiența¹⁵ acumulată de candidați. De asemenea, trebuie luate în considerare creativitatea și nivelul de experiență al candidaților, în același timp accentul punându-se pe potențialul lor ca cercetători.

Aceasta înseamnă că meritul trebuie judecat atât calitativ, cât și cantitativ, concentrându-se pe rezultatele de excepție obținute în cadrul unei cariere diversificate și nu numai pe numărul de publicații. În concluzie, importanța indicilor bibliometrici trebuie echilibrată corespunzător cu o varietate mai mare de criterii de evaluare, cum ar fi predarea, supravegherea, lucrul în echipă, transferul de cunoștințe, managementul cercetării și inovării, precum și activitățile de informare a publicului.

Pentru candidații provenind din mediul industrial, se acordă o atenție specială oricărei contribuții la patente, dezvoltare sau invenții.

Variații în ordinea cronologică a CV-urilor

Întreruperile sau variațiile carierei în ordinea cronologică a CV-urilor nu trebuie sancționate. Trebuie considerate drept o evoluție profesională și, în consecință, drept o potențială contribuție valoroasă la evoluția profesională a cercetătorilor către un traseu multidimensional al carierei.

În consecință, candidaților trebuie să li se permită să depună CV-uri fundamentate pe documente, care să reflecte o varietate reprezentativă de realizări și calificări, conforme cu postul pentru care este depusă cererea de angajare.

Recunoașterea experienței dobândite prin mobilitate

Orice experiență dobândită prin mobilitate, de exemplu stagiu în altă țară/ regiune sau în altă structură de cercetare (publică sau privată) sau schimbarea de la o disciplină sau un sector la altul, fie ca parte din formarea inițială în cercetare, fie într-o altă etapă a carierei de cercetare, sau experiența dobândită prin mobilitatea virtuală trebuie considerate ca o contribuție valoroasă la evoluția profesională a cercetătorului.

Recunoașterea calificărilor

Angajatorii și/ sau sponsorii trebuie să ofere o apreciere și evaluare corespunzătoare a calificărilor academice și profesionale, inclusiv a calificărilor ne-formale, pentru toate categoriile de cercetători, în

¹⁵ De asemenea, a se citi și Carta europeană a cercetătorilor: Sistemele de evaluare/ apreciere de la SECȚIUNEA 1 din acest document.

special în contextul mobilității internaționale și profesionale. Ei trebuie să se informeze și să dobândească o înțelegere deplină a regulilor, procedurilor și standardelor care reglementează recunoașterea unor astfel de calificări și, în consecință, să studieze legislația națională în vigoare, convențiile și reglementările specifice privind recunoașterea acestor calificări pe toate canalele posibile¹⁶.

Vechimea în activitate

Nivelele de calificare solicitate trebuie să fie armonizate cu necesitățile postului și nu să fie ca niște bariere pentru intrarea în funcția respectivă. Recunoașterea și evaluarea calificărilor trebuie să se concentreze mai mult pe aprecierea rezultatelor persoanei și nu atât pe circumstanțele sau pe reputația pe care o are persoana respectivă la instituția de la care a obținut calificările. Deoarece calificările profesionale se pot obține într-o etapă timpurie a unei cariere lungi, modelul unei evoluții profesionale pe toată durata vieții trebuie, de asemenea, recunoscut.

Numiri post-doctorat

Reguli clare și ghiduri explicite pentru recrutarea și numirea de cercetători post-doctoranzi, inclusiv durata maximă și obiectivele unor astfel de numiri, trebuie stabilite de către instituțiile care numesc cercetători post-doctoranzi. Astfel de reguli trebuie să ia în considerare timpul petrecut în posturile anterioare perioadei post-doctorat la alte instituții și faptul că statutul de post-doctorat trebuie să fie tranzitoriu, având ca obiectiv principal oferirea de oportunități suplimentare de evoluție profesională pentru o carieră în cercetare, proiectată pe termen lung.

¹⁶ A se citi la <http://www.enic-naric.net/> pentru obținerea de informații mai ample referitoare la Rețeaua NARIC (Centrele de Informare privind Recunoașterea Academică Națională) și la Rețeaua ENIC (Rețeaua Europeană a Centrelor de Informare).

SECȚIUNEA 3: DEFINIȚII

Cercetători

Pentru obiectivul acestei Recomandări, va fi utilizată definiția Frascati pentru cercetare¹⁷, acceptată la nivel internațional. În consecință, cercetătorii sunt descriși drept:

“Profioniștii angajați în conceperea sau crearea de noi cunoștințe, produse, procese, metode și sisteme, precum și în managementul proiectelor respective.”

În sens mai specific, această Recomandare se referă la toate persoanele angajate profesionale în domeniul Cercetării-Proiectării, pentru toate categoriile¹⁸, indiferent de clasificarea lor. Aceasta include toate activitățile referitoare la „cercetare fundamentală”, „cercetare strategică”, „cercetare aplicată”, proiectare experimentală și „transfer de cunoștințe”, inclusiv inovație și capacități de consultanță, supraveghere și de predare, managementul științei și drepturile de proprietate intelectuală, exploatarea rezultatelor cercetării sau jurnalismul științific.

Se face o distincție între Cercetătorul debutant și Cercetătorul cu experiență:

- Termenul de Cercetător debutant¹⁹ se referă la cercetătorii din primii patru ani de activitate în domeniu (echivalentul cu normă întreagă), inclusiv la perioada de formare în domeniul cercetării.
- Cercetătorii cu experiență²⁰ sunt definiți cercetătorii care au minim 4 ani de experiență în domeniu (echivalentul cu normă întreagă) de la obținerea diplomei universitare care le-a acordat acces la studii de doctorat, în țara în care gradul/ diploma a fost obținută sau la cercetătorii care au deja doctoratul, indiferent de timpul petrecut pentru obținerea lui.

Angajatori

În contextul prezentei Recomandări, „angajatori” se referă la toate acele instituții din sectorul public sau privat care angajează cercetători, fie pe bază de contract, fie îi primesc pe baza altor tipuri de contracte sau aranjamente, inclusiv acele cu care nu au o relație financiară directă. Ultima parte se referă, în special, la instituțiile de învățământ superior, secțiile facultăților, laboratoare, fundații sau organisme private în care cercetătorii fie își continuă formarea în domeniul cercetării, fie își realizează activitățile de cercetare pe baza fondurilor alocate de terți.

Sponsori

¹⁷ În: Practică standard propusă pentru studii privind cercetarea și proiectarea experimentală, Manualul Frascati, OECD, 2002.

¹⁸ COM (2003) 436 din 18.7. 2003: Cercetătorii din Spațiul european pentru cercetare: O profesie, mai multe cariere.

¹⁹ A se citi Programul de lucru ce structurează resursele umane din Spațiul european pentru cercetare și Acțiunile de mobilitate Marie Curie, ediția septembrie 2004, pag. 41.

²⁰ Idem, pag. 42.

“Sponsori” se referă la toate acele organisme²¹ care oferă finanțare (inclusiv stipendii, premii, granturi și burse) institutelor de cercetare publice și private, inclusiv institutelor de învățământ superior. În această calitate, ele pot stipula ca o condiție de bază pentru alocarea de resurse ca instituțiile finanțate să dețină și să aplice strategii, practici și mecanisme, în conformitate cu principiile și condițiile generale prezentate în această Recomandare.

Numire sau angajare

Aceasta se referă la orice tip de contract sau stipendiu sau bursă, grant sau premii finanțate de terți, inclusiv finanțate în contextul Programului (Programelor) Cadru²².

²¹ Comunitatea va face demersurile necesare pentru aplicarea angajamentelor expuse în prezenta Recomandare de către beneficiarul finanțării în contextul Programului (Programelor) Cadru pentru activitățile de cercetare, dezvoltare tehnologică și demonstrație.

²² Programului (Programelor) Cadru pentru activitățile de cercetare, dezvoltare tehnologică și demonstrație.