

ЕВРОПЕЙСКАТА ХАРТА НА ИЗСЛЕДОВАТЕЛИТЕ И КОДЕКСА ЗА ПОВЕДЕНИЕ ПРИ ПОДБОР НА ИЗСЛЕДОВАТЕЛИ.

ПРЕДИЗВИКАТЕЛСТВА ПРЕД РАЗВИТИЕТО НА НАУКАТА В ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ

"Без изследователи, в Европа наука няма да има",

Янез Поточник, Комисар по научните изследвания

През 2000 г. в Лисабон Европейския Съвет определи като основен приоритет развитието на технологиите и иновациите в Европа и засилването на сътрудничеството между научните изследвания и индустрията. Важен елемент от тази политика на Европейския съюз е увеличаването на привлекателността на работните места в областта на науката и изследванията, както и в новите високотехнологични производства и услуги. Амбицията на Лисабонската стратегия е Европейският съюз да се превърне в икономически най-конкурентния регион в света до 2010 г.

През пролетта на 2005 г. Европейската комисия констатира, че „... напредъкът в изпълнение на програмата е по-скоро непоследователен. Редица от фундаменталните предпоставки за европейското възраждане са налице, но практическите резултати на европейско и на национално равнище са просто недостатъчни. Причините не се свеждат единствено до икономическите затруднения, които възникнаха след стартирането на Лисабонската стратегия, а и до твърде претоварения политически дневен ред, липсата на координация и противоречивите понякога приоритети. За някои това означава, че трябва да се откажем от амбициите си от преди пет години. Комисията не приема този извод. Напротив, предизвикателствата, пред които сме изправени, са още по-неотложни днес предвид процесите на застаряване на населението и глобалната конкуренция. Ако не потвърдим още по-категорично поетите ангажименти, ако още по-енергично и целенасочено не се обърнем с лице към предизвикателствата, толкова по-скоро ще бъде поставен под въпрос нашият модел на европейско общество, нашите пенсии, нашето качество на живот."

В отговор на изменените условия и глобалните предизвикателства пред Европейския съюз, Европейската комисия предложи обновена Лисабонска стратегия, която непосредствено се съсредоточава върху растежа и заетостта и цели:

- ◆ Европа да стане по-привлекателно място за инвестиции и труд;
- ◆ Иновациите и знанията да се превърнат в туптящото сърце на Европа;
- ◆ Формулиране на политика, в различни области, която позволява създаването на повече и по-добри работни места.

Затова Комисията предложи нов старт на Лисабонската стратегия чрез съсредоточаване на усилията върху две главни задачи — осъществяването на по-висок и устойчив растеж и създаването на повече и по-добри работни места. Тези предизвикателства са определени като ключ към ресурсите, които са необходими на Европейския

съюз, за да реализира по-широките си икономически, социални и екологични амбиции.

Обявената идея „Партньорство за растеж и заетост“, както и Програмата за действие на равнището на Съюза, и Националните програми за действие, съдържат твърди ангажименти в три основни насоки:

◆ Първо, по-целенасочени действията на Европа. Съсредоточаване на усилията върху реализирането на конкретна политика с максимално практическо въздействие. Това означава спазване на поетите обещания, доразвиване на реформите, които са в ход във всяка държава-членка, предприемане на нови действия, когато това е необходимо. Включително строго подреждане на приоритетите от страна на Комисията, както и солидна подкрепа от страна на Европейския съвет и Европейския парламент.

◆ Второ, мобилизиране общите усилия в подкрепа на промяната. Пораждането на широка и действена съпричастност към целите от Лисабон е най-добрият начин думите да бъдат превърнати в дела. Всеки, който е заинтересован от успеха на „Лисабон“ на всяко равнище, трябва да участва в осъществяването на реформите. Реформите трябва да бъдат включени в националния политически дебат.

◆ Трето, опростяване и оптимизиране на Стратегията. Това означава повече яснота относно действията на всеки; отчетност пред обществеността и осигуряване на реализацията чрез Програмите за действие на равнището на Съюза и на национално равнище. Приемане на интегрирани Лисабонски „насоки“, които да очертават рамките на предприеманите от държавите-членки действия, и наличие на отчет за постигнатия напредък на равнището на ЕС, на базата на сепаративни отчети на национално равнище. Това е новото начало, от което се нуждае Европа.

В изпълнение на един от основните елементи на обновената Лисабонска стратегия на 11 март 2005 г., Комисията прие **Препоръка относно Европейската харта на изследователите и Кодекс за поведение при подбор на изследователи**. Препоръката предлага на държавите-членки, работодателите, финансиращите организации и изследователите ценен инструмент, с помощта на който да предприемат, на доброволни начала, инициативи за усъвършенстването и консолидирането на възможностите за развитие на кариерите на изследователите в Европейския съюз и да създадат отворен пазар на труда на изследователите.

Препоръката е стъпка в реализацията на политиката за създаване на достатъчен и качествен човешки потенциал в областта на изследванията и развитието (И&Р), като основен елемент за постигане на напредък в сферата на научното познание, развитието на технологиите, повишаването качеството на живота, осигуряването на благосъстоянието на гражданите на Европейския съюз и повишаването на европейската конкурентноспособност.

Държавите-членки на Европейския съюз трябва да положат усилия, за да осигурят на изследователите системи за устойчиво развитие на кариерата на всички етапи, независимо от договорните отношения и от конкретния път за професионално развитие в областта на И&Р. Държавите трябва да направят

необходимото да осигурят отношение към изследователите, като към професионалисти, които представляват неразделна част от институциите, в които работят.

Общите принципи и изисквания, очертани в препоръката, са резултат от задълбочен консултативен процес, включващ всички заинтересовани страни.

Процесът на прилагане на тези принципи в държавите-членки започна преди приемането на препоръката от Европейската комисия. В този контекст настоящата публикация е начало на българския дебат по прилагането на препоръката в българските условия и създаване на благоприятна среда за развитие на българските изследователи.

Двата инструмента одобрени от Европейската комисия представени по-долу, са база за обсъждане и консултиране на българските изследователи и други заинтересовани страни с цел постигане на общо виждане по начина за тяхното прилагане в България.

РАМКА ЗА РАЗВИТИЕ НА ЧОВЕШКИЯ КАПИТАЛ В ЕВРОПЕЙСКОТО ИЗСЛЕДОВАТЕЛСКО ПРОСТРАНСТВО

Необходимост от нови инструменти за развитие на кариерите на изследователите

Европейската комисия отчита важното значение и необходимостта от непрекъснато усъвършенстване на човешкия капитал в сферата на научните изследвания за развитието на Европейското изследователско пространство. Приетата на 11 март 2005 г. от Европейската комисия **Препоръка относно Европейската харта на изследователите и Кодекс за поведение при подбор на изследователи (2005/576/ЕС)** е елемент от реализацията на тази политика.

Формирането на Европейско изследователско пространство е ключов елемент за постигане на стратегическите цели на Съюза - **до 2010 г. европейската икономика да се превърне в най-конкурентоспособната и динамична икономика, базирана на знание в света.**

Европейският съвет¹ разгледа проблемите, свързани с професията и кариерата на научните изследователи в Европейското изследователско пространство и приветства намерението на Комисията за разработване на Европейска харта на изследователите и Кодекс за поведение при подбор на изследователи. Недостигът на изследователски кадри², особено в някои ключови дисциплини, в близко бъдеще ще изложи на сериозна опасност иновативния потенциал, познавателния капацитет и растежа на продуктивността в Европейския съюз и може да постави препятствия пред изпълнението на целите, поставени в Лисабон и Барселона. Затова Европа трябва значително да увеличи привлекателността си за изследователите, като подпомага създаването на необходимите условия за израждането на по-стабилни и привлекателни кариери за тях в сферата на И&Р³ и увеличи

¹ 1 OJ C 282, 25.11.2003 г., стр.1 Резолюция на Съвета от 10.11.2003 г. (2003/С 282/01 за професията и професионалното развитие на изследователите в Европейското изследователско пространство).

² 2 COM (2003) 226 - окончателен вариант н SEC (2003) 489 от 30.04.2003 г.

³ Вж. SEK (2005) 260.

участието на жени изследователи.

Достатъчният и качествен човешки капитал в областта на И&Р са крайъгълен камък за постигане на напредък в сферата на научното познание, развитието на технологиите, повишаването качеството на живота, осигуряването на благосъстоянието на гражданите на Европейския съюз и повишаването на европейската конкурентноспособност.

Европейската харта на изследователите и Кодексът за поведение при подбор на изследователи са нови инструменти за развитие на кариерите на изследователите, които трябва да бъдат въведени и приложени на практика. Чрез двата инструмента се цели подобряване на възможностите за развитие на кариерите на изследователите в Европа.

Общите принципи и изисквания **трябва да станат неразделна част от механизмите за гарантиране на качеството на институциите и трябва да бъдат използвани**, както като средство за разработване а критерии за финансиране за национални/регионални планове, така и при осъществяване на наблюдение и оценка на дейността на обществените органи (изследователските организации).

Препоръката на Европейската комисия е адресирана към държавите-членки, но е създадена и **като инструмент за насърчаване на социалния диалог**, както и на диалога между изследователите, заинтересованите страни и обществото като цяло.

Политически цели

Политическите цели, към постигането на които са насочени Европейската харта на изследователите и Кодексът за поведение при подбор на изследователи са:

- ◆ Развитие на отворен, привлекателен и устойчив европейски пазар на труда на изследователите, в който рамковите условия позволяват подбор и задържане на професионалисти с високо качество в благоприятна, за постигането на значими резултати, работна среда;

- ◆ Насърчаване на мобилността като част от широкообхватната политика за развитие на човешкия капитал в сферата на И&Р на национално, регионално и институционално ниво;

- ◆ Насърчаване на младите хора да се насочат към професията "Изследовател".

- ◆ Подобряване на възможностите за професионално развитие и изграждане на положително отношение на обществото към изследователите.

Постигането на ефективни резултати изисква прилагане на систематичен подход и ясни методи за оценка, които включват проучване на въздействието на политиката за развитие на човешкия капитал и в частност, в областта на образованието, труда, емиграцията, индустрията.

Прилагане на препоръката

За постигане на тези цели, държавите-членки на Европейския съюз трябва да предприемат на доброволни начала осъществяването на инициативи за усъвършенстване и консолидиране на възможностите за развитие на кариерите на изследователите в Европейския съюз и да създадат отворен пазар на труда на

изследователите.

Препоръката на Комисията приема, че приоритетното задължение на работодателите и организациите, финансиращи изследователите е да гарантират спазването на съответните законови изисквания на национално, регионално и секторно ниво. Работодателите и организациите, финансиращи изследователите, в качеството си на осъществяващи подбор, трябва да проявят отговорно отношение, като предложат на изследователите открити, прозрачни и приложими в международен план процедури за подбор.

Държавите-членки трябва да положат усилия, за да предложат на изследователите системи за устойчиво развитие на кариерата на всички етапи, независимо от договорните отношения и от конкретния път за професионално развитие в областта на И&Р. Държавите трябва да осигурят отношение към изследователите, като към професионалисти, които представляват неразделна част от институциите, в които работят.

Особено важно е осигуряването на широка обществена подкрепа и положителна оценка за отговорностите и професионализма, който изследователите демонстрират при извършването на своята работа, на различните етапи от професионалното си развитие.

Мерки за прилагане

(1) Осигуряване и поддържане на благоприятна работна среда,

която подпомага изследователската дейност, културата на работата, в която отделните изследователи и изследователски групи се ценят, насърчават и подкрепят.

(2) Осигуряване на морална и материална подкрепа, които позволяват на изследователите да постигат целите и да изпълняват задачите си.

(3) Приоритетно осигуряване на подходящи условия за работа и обучение в ранните етапи от развитието на кариерите на изследователите, тъй като това допринася за привлекателността на кариерата в областта на И&Р.

(4) Усъвършенстване на методите за подбор и системите за оценка на професионалното развитие, за създаване на по-прозрачна, откритая, равнопоставена и международно призната система за подбор и професионално развитие, в качеството ѝ на предпоставка за изграждането на действащ европейски пазар на труда на изследователите.

(5) Създаване на национални стратегии и системи за развитие на устойчиви кариери за изследователите, въз основа на общите принципи и изисквания, формулирани в Европейската харта на изследователите и Кодекса за поведение при подбор на изследователи.

(6) Транспониране на тези общи принципи и изисквания, съгласно националните регулаторни рамки или секторни и/или институционални стандарти и ръководни принципи (харти и/или кодекси на изследователите).

(7) Преодоляване на юридически и административни препятствия пред мобилността изобщо и мобилността между и в рамките на различните функции, като се вземе под внимание разширението на Европейския съюз.

(8) Осигуряване на гаранции за това, че изследователите са обхванати от

съответното социалното осигуряване, в зависимост от техния юридически статус. В този контекст, особено внимание следва да бъде обърнато на възможностите за прехвърляне на **пенсионните права** - задължителни или допълнителни - за изследователите, които се прехвърлят между обществения и частния сектор на една и съща държава, както и за онези, които се придвижват между различни държави в рамките на Европейския съюз. Целта на подобни режими е да **гарантират, че изследователите, които в хода на своята кариера са сменяли своята месторабота или са прекъсвали своята кариера, няма да претърпят загуба на правата си за социално осигуряване.**

Координация и наблюдение на прилагането

Прилагането на Европейската харта на изследователите и Кодекса за поведение при подбор на изследователи ще бъде обект на редовни прегледи от страна на Комисията, в контекста на отворения метод за координация.

Държавите-членки трябва определят **структури за наблюдение**, които ще предоставят информация за прилагането на Европейската харта на изследователите и Кодекса за поведение при подбор на изследователи от работодателите, финансиращите организации и изследователите.

Държавите-членки трябва да информират Комисията ежегодно, за мерките, предприети във връзка с хода на прилагане на Европейската харта на изследователите и Кодекса за поведение при подбор на изследователи, както и да осигурят примери, илюстриращи добрите практики.

ЕВРОПЕЙСКА ХАРТА НА ИЗСЛЕДОВАТЕЛИТЕ

Предмет на Хартата

Европейската харта на изследователите представлява рамка за общите принципи и изисквания към отношенията между изследователите, работодателите и финансиращите организации. Хартата е насочена към осигуряване на адекватни професионални отношения и взаимно уважение.

Хартата обхваща следните основни елементи:

- ◆ Създаване на рамка за управление на работната кариера на изследователите;
- ◆ Гарантиране принадлежността на изследователите към институциите в които работят, както и създаване на условия за кариерно развитие на изследователите, работещи на краткосрочни договори;
- ◆ Осигуряване на равнопоставеност между работещите на краткосрочни и постоянни договори.

Хартата е адресирана към изследователите в Европейския съюз на всички етапи от тяхното професионално развитие и обхваща всички сфери на изследване в обществения и частния сектор, без оглед на естеството на служебните или трудови правоотношения², юридическия статус на техните работодатели, типа организация или предприятие, в което осъществяват своята дейност. Тя взема под внимание многобройните роли, които изследователите имат.

² Вж. дефиницията в Част 3.

Основни принципи и изисквания към изследователите

(1) Свобода на изследванията

Изследователите трябва да имат свобода на мисълта и словото и свободата да избират методите, с помощта на които да разрешават проблемите, съгласно общоприетите етични принципи и практики, както и да насочват своите изследвания към доброто на човечеството, за целите на разширяването и обогатяването на научните познания.

Ограничения на тази свобода могат да бъдат допускани, най-вече в производствения сектор и само при конкретно изследване въз основа на бюджетни или инфраструктурни причини или разпоредбите на правото на интелектуалната собственост. Те обаче, не бива да противоречат на общоприетите етични принципи и практики, които изследователите трябва да спазват.

(2) Етични принципи

Изследователите трябва да съблюдават общоприетите етични принципи и практики, свързани с конкретната дисциплина, както и етичните стандарти, отразени в различни национални, секторни или институционални етични кодекси.

(3) Професионална отговорност

Изследователите трябва да положат необходимите усилия, за да гарантират, че техните изследвания са значими за обществото и не повтарят вече осъществени изследвания.

Недопустими са прояви на плагиатство, под каквато и да било форма, както и действия нарушаващи принципите за защита на интелектуалната собственост и съвместната собственост върху научните данни в случаите, в които изследванията се провеждат съвместно с наблюдателя (наблюдателите) и/или други изследователи.

Новите научни открития трябва да бъдат потвърдени чрез демонстрация на възможността експериментите да бъдат повторени, без това да бъде интерпретирано като плагиатство, ако съответните изходни данни са изрично цитирани.

Изследователите трябва да гарантират, че лицата, които извършват каквато и да е част от тяхната работа, притежават необходимата компетенция.

(4) Професионални отношения и отчетност

Изследователите трябва да са запознати със стратегическите цели, които ръководят изследователската организация, в която работят, както и механизмите за финансиране. Те трябва да търсят съответното одобрение преди да започнат своите изследвания или усвояването на осигурените ресурси.

Изследователите трябва да уведомяват своите работодатели, финансиращите организации или наблюдателите, когато изследователските им проекти търпят забавяне, промени или биват завършени, а също и да съобщават за предсрочното им приключване или отмяната на провеждането им, независимо от причините за това.

Изследователите са отговорни пред своите работодатели, финансиращите организации или други, свързани с тях обществени или частни органи, както и в

етичен аспект, пред обществото като цяло. В частност, изследователите, финансирани от обществените фондове са отговорни за ефективното изразходване на средствата на данъкоплатците. Затова финансовото управление трябва да бъде устойчиво, прозрачно и ефективно.

Методите за събиране и анализ на данни, резултатите и (в случай, че това е възможно) подробностите във връзка с данните, трябва да бъдат на разположение за извършване на вътрешни и външни проверки, винаги, когато е необходимо и при поискване от съответните органи, независимо от това дали те са предприети от техните работодатели/финансиращи организации или от комисиите по етика.

(5) Договорни и правни задължения

Изследователите на всички нива трябва да познават националните, секторни или институционални разпоредби, които уреждат условията за обучение и/или работа, включително разпоредбите за защита на правото на интелектуална собственост и изискванията и условията, поставени от евентуалните спонсори или финансиращи организации, независимо от естеството на договорните отношения. Изследователите трябва да се придържат към тези разпоредби чрез предоставянето на очакваните резултати (например научни трудове, публикации, патенти, доклади, разработени нови продукти и други), съгласно общите и специални условия на техните договори или други документи с еквивалентна стойност.

(6) Разпространение и практическо използване на резултатите

Изследванията трябва да се разпространяват и използват или (ако е подходящо) комерсиализират — по начина, отбелязан в договорното споразумение.

От старшите изследователи се очаква да поемат ръководна роля **при** гарантирането на това, че изследванията са плодотворни и резултатите се използват за търговски цели, или се осигурява достъпът на обществеността до тях (или и двете), когато това е възможно.

Изследванията трябва да бъдат достъпни за широката общественост, като информацията за тях се поднася по начин, разбираем за неспециалистите, който осигурява обогатяването на научната култура на обществеността. Личните ангажименти в общественото пространство осигуряват възможност изследователите да разберат по-добре проблемите и приоритетните интереси на обществеността във връзка с науката и технологиите.

(7) Добрата практика на изследванията

Изследователите трябва винаги да прилагат правилата за безопасна работа в съответствие с националното законодателство, включително и като вземат необходимите предпазни мерки по отношение на здравето и безопасността и за възстановяване от злополуките, свързани с използването на информационните технологии, например чрез подготовка на подходящи резервни стратегии. Те трябва да са запознати и с актуалните изисквания, отразени в националното законодателство във връзка със защита на данните и поверителността на информацията, както и да предприемат необходимото за постоянното спазване на тези изисквания.

(8) Отношения с наблюдателите

Изследователите, които се намират в обучителния етап от своето професионално развитие, трябва да изградят ясни и коректни взаимоотношения със своите наблюдатели и представителите на факултетите/катедрите, като по този начин се възползват в пълна степен от тази връзка. Това включва водене на протоколи за текущата работа и резултатите от изследванията, получаване на обратна връзка чрез доклади и семинари и практическо прилагане на резултатите от нея, както и работа в съответствие с договорените програми, етапи в работата, материални продукти и/или резултати.

(9) Наблюдение и управленски задължения

Старшите изследователи трябва да обърнат особено внимание на своята многоаспектна роля на наблюдатели, научни ръководители, съветници по въпросите на кариерата, ръководители, координатори на проекти, управители или разпространяващи научни знания. Те трябва да изпълняват тези задачи според най-високите професионални стандарти. По отношение на своята роля на наблюдатели или научни ръководители, старшите изследователи трябва да изградят конструктивни и позитивни отношения с изследователите, които се намират на по-ранен етап от своето професионално развитие, като целта е необходимо да създават условия за ефективен пренос на знания и по-нататъшно успешно развитие на кариерите на изследователите.

(10) Продължаване на професионалното развитие

Изследователите, намиращи се в различни етапи от своето професионално развитие, трябва да полагат постоянни усилия за своето усъвършенстване, като редовно актуализират и разширяват своите умения и познания. Това може да бъде постигнато чрез широк набор от средства, включително и (но не само) чрез официално обучение, участие в семинари, конференции и чрез средствата на електронното обучение.

Общи принципи и изисквания към работодателите и финансиращите организации

(1) Оценка на професионализма

Всички изследователи заети с научна работа трябва да бъдат приети в качеството им на професионалисти и да получават съответното отношение, още в началото на своята кариера и по-специално в периода на следдипломната квалификация. Това се отнася за всички степени, независимо от конкретната класификация на национално ниво (например служител, студент, подготвящ следдипломна квалификация, докторант, държавен служител).

(2) Недопускане на дискриминация

Не се допускат прояви на дискриминация спрямо изследователите — по полов, възрастов, етнически или национален признак, на основата на социален произход, вероизповедание или религиозни убеждения, сексуална ориентация, език, инвалидност, социално или икономическо положение.

Работодателите и/или финансиращите организации трябва да се стремят към това, двата пола да бъдат еднакво представени сред персонала на всички нива, в това число и на ниво наблюдение и управление. Това изисква формулиране на политика за **равни** възможности при подбора и при следващите етапи от

професионалното развитие, без да се прави компромис по отношение на спазването на критериите за качество и компетентност. С цел гарантиране на равнопоставеното отношение, в комисиите за подбор и оценка трябва да бъде осигурен адекватен баланс между половете.

(3) Работна среда

3.1. Изследователска среда

Осигуряване на адекватна работна среда, която да стимулира провеждането на изследвания и обучение за извършване на изследователска работа, необходимата апаратура и оборудване, както и условия за дистанционно сътрудничество в рамките на изследователски мрежи. Финансиращите организации трябва да осигурят спазването на националните или секторни разпоредби във връзка със здравето и безопасността при провеждане на изследвания и необходимите ресурси за изпълнението на одобрените работни програми.

3.2. Условия на труд

Осигуряването на подходящи работни условия на изследователите (включително и на тези с увреждания) е основа за успешното провеждане на изследвания, в съответствие с действащото национално законодателство и с националните или секторни колективни трудови договори. Условията за работа трябва да позволяват, както на мъжете, така и на жените изследователи да съчетават семейния живот и работата, грижата за децата и кариерата. Особено внимание следва да бъде обърнато на гъвкавото работно време, почасовата работа, теле-работата и почивката в края на седмицата, както и на необходимите финансови и административни условия, регулиращи този вид споразумения.

3.3. Стабилност и дългосрочност на заетостта

Повишаването на стабилността на трудовоправните условия за изследователите е в съответствие с принципите и условията, залегнали в Директива 1999/70/ЕС на Съвета. Това гарантира максимална ефективност на резултатите от изследванията.

3.4. Финансиране и възнаграждения

Условията за финансиране и възнаграждение на труда на изследователите трябва да бъдат справедливи и атрактивни, със справедливи социални осигуровки (в това число болнични и детски надбавки, пенсионни права и помощи при безработица), в съответствие с действащото национално законодателство и националните или секторни колективни трудови договори. Тези мерки трябва да обхванат всички етапи от професионалното развитие на изследователите, в това число и младшите изследователи, в съответствие с юридическия им статус, постигнатите резултати и нивото на тяхната квалификация и/или техните отговорности.

(4) Развитие на кариерата

4.1. Професионално развитие

Управлението на човешките ресурси трябва да бъде базирано на конкретни стратегии за професионалното развитие на изследователите от всички етапи, независимо от техните договорни отношения, включително и на

изследователите, чиито договори са срочни. Научните ръководители трябва да предоставят подкрепа и напътствия за личностното и професионалното развитие на изследователите - по този начин те ги мотивират и допринасят за намаляването на евентуалните източници на несигурност за професионалното им бъдеще. Всички изследователи трябва да бъдат запознати с тези условия.

4.2. Значението на мобилността

Мобилността на изследователите (географската, между-секторната, интер- и транс дисциплинарната или виртуална, както и мобилността между обществената и частния сектор) е важно средство за разширяване пределите на научното познание и професионалното развитие във всеки един етап от кариерата на изследователя. Мобилността трябва да бъде част от стратегията за развитие на кариерата.

Административни инструменти, в съответствие с националното законодателство, трябва да позволят мобилност, както на безвъзмездното подпомагане, така и на социалните осигуровки.

4.3. Достъп до обучение в сферата на изследванията и продължаване на развитието

Изследователите, на всеки етап от професионалното си развитие и независимо от характера на договорните си отношения, трябва да разполагат с възможности за професионално развитие и за повишаване на трудоспособността, чрез осигуряване на достъп до мерките за по-нататъшното развитие на уменията и компетентността.

Достъпността, честотата на ползване и ефективността на мерките за повишаване на компетенцията, трудоспособността и усъвършенстване на уменията трябва редовно да бъдат подлагани на оценка.

4.4. Достъп до консултации по въпросите на професионалното развитие

Консултациите по отношение на кариерата и подпомагането при намирането на работа, трябва да бъдат осигурени на всички етапи от професионалното развитие - в рамките на заинтересованите институции или чрез сътрудничество с други структури, независимо от договорните отношения.

4.5. Системи за оценка на професионалното развитие

Системата за оценка на професионалното развитие трябва да бъде прозрачна и да се базира на реалните професионални постижения. Оценката трябва да бъде извършвана периодично от независима комисия (а за старшите изследователи е препоръчително тя да бъде международна).

Процедурите за оценка на професионалното развитие трябва да вземат под внимание в общ план проявения творчески подход към изследванията и резултатите от тях, например публикации, патенти, ръководна роля при провеждане на изследвания, преподавателска /лекторска работа, наблюдение, ролята на научен ръководител, национално или международно сътрудничество, административни задължения, дейности по осведомяване на обществеността и мобилност, като всичко това трябва да бъде разглеждано в контекста на напредъка на кариерата.

(5) Право на интелектуалната собственост

Изследователите имат право да ползват придобивките, които им дава

практическото приложение (ако има такова) на техните резултати от И&Р, на всички етапи от своето професионално развитие. Това става чрез използването на правната защита, в частност — защита на правото на интелектуална собственост, включително правата за разпространение.

Политиките и практиките трябва да определят правата на интелектуалната собственост, които принадлежат на изследователите и/или, когато това е приложимо, на техните работодатели или трети страни, в това число и външни търговски или производствени организации, както е възможно да бъде договорено в конкретни споразумения за сътрудничество и други типове споразумения.

(6) Съавторство

Съавторството трябва да бъде разглеждано позитивно от страна на институциите, когато става въпрос за оценка на персонала, като доказателство за наличието на конструктивен подход при провеждането на проучвания.

Оперативните стратегии, практики и процедури трябва да осигурят възможност за младите изследователи, които се намират в началото на своето професионално развитие, правото да получат признание и да бъдат регистрирани като автори и/или цитирани, в контекста на техните действителни заслуги в качеството им на съавтори на научни разработки, патенти и други, или да публикуват резултатите от своите собствени изследвания, независимо от своите наблюдатели.

(7) Наблюдение (наставничество)

Изследователите, които са в началото на своето професионално развитие трябва да са информирани по съответния начин за своя наставник.

Наставниците трябва да притежават необходимите експертни качества във връзка с наблюдението на дадено изследване, както и да разполагат с необходимото време, познания, опит и лична ангажираност, с които да предложат на обучаващия се изследовател необходимата подкрепа.

Наставниците трябва да съблюдават необходимите процедури по оценка на напредъка и извършването на преглед на работата, наред с необходимите механизми за обратна връзка.

(8) Преподавателска работа

Преподавателската работа е важно средство за структурирането и разпространението на знанието и трябва да се разглежда като ценна възможност за професионално развитие. Независимо от това, отговорностите на преподавателската работа не бива да бъдат прекомерни — те не бива да пречат на изследователите, особено на онези, които се намират в началото на професионалното си развитие, да изпълняват своята изследователска работа.

Преподавателските задължения трябва да бъдат възнаградени по съответния начин и да бъдат взети под внимание в системите за оценка на професионалното развитие. Времето, посветено от страна на старшите изследователи за обучение на младши изследователи, трябва да се разглежда като част от задълженията им на преподаватели. Професионалното развитие на изследователите включва и осигуряване на подходящо обучение във връзка с преподавателската дейност.

(9) Оплаквания/жалби

Изследователите, в съответствие с националните правила и регламенти, имат право на оплаквания/жалби, включително във връзка с конфликти между наблюдаващите и младшите изследователи. По възможност оплакванията/жалбите трябва да бъдат отправени към независима длъжност от типа на омбудсмана.

Тези процедури трябва да бъдат достъпни за целия изследователски персонал, както и да включват дискретна и неформална помощ при разрешаването на конфликти, разногласия или недоволство, произтичащи от работата. За целта е необходимо създаване на справедливо и равнопоставено отношение в рамките на институцията и подобряване на общото качество на работната среда.

(10) Участие в ръководните структури

Изследователите трябва да бъдат представени в съответните информационни, консултативни и управленски структури на институциите, за които работят, за да могат да защитават и представят своите лични и колективни интереси, в качеството им на професионалисти и активно да допринасят за работата на институцията.

(11) Подбор

Стандартите за постъпване и прием на изследователи, особено за онези, които се намират в ранните етапи от своето професионално развитие, трябва да бъдат ясно определени. Те трябва да улесняват достъпа на групи в неблагоприятна позиция или изследователи, които се завръщат към този вид работа, в това число преподавателите (на всички нива), които се завръщат към изследователска работа.

Механизмите за подбор трябва да бъдат в съответствие с принципите, формулирани в Кодекса за поведение при подбор на изследователи.

Кодекс за поведение при подбор на изследователи

Предмет на Кодекса

Кодексът за поведение при подбор на изследователи е **набор** от общи принципи и изисквания, които трябва да бъдат съблюдавани и прилагани от работодателите и финансиращите организации при назначаването или осъществяването на подбор на изследователи.

Тези принципи и изисквания трябва да гарантират прилагането на ценности, като прозрачност на процеса по подбор и равнопоставено отношение към всички кандидати, особено във **връзка** с изграждането на привлекателен, отворен и устойчив **европейски** пазар на труда на изследователите.

Кодексът допълва принципите и изискванията, очертани в Европейската харта на изследователите. Институциите и работодателите, които прилагат Кодекса, трябва открито да демонстрират своята решимост да действат отговорно и с **уважение** и да осигурят на изследователите справедливи рамкови условия, с ясното намерение да допринесат за напредъка на Европейското изследователско пространство.

Общи принципи и изисквания на Кодекса

(1) Процедури за подбор и избор

Процедурите за подбор и избор на изследователи трябва да бъдат открити, ефективни, прозрачни, благоприятни и съизмерими с международните стандарти, те трябва да бъдат съобразени с типа на предлаганата позиция.

Това означава обявите за работа да включват общо описание на компетенциите, без те да бъдат прекомерно специализирани и да обезкуражават потенциалните кандидати.

Подходящо е в обявата да включва описание на работните условия и трудовите права, в това число и на възможностите за професионално развитие. Времето от обявяването на свободното работно място или поканата за подаване на документи и крайния срок за това, трябва да бъде реалистичен.

Комисиите, извършващи избор, трябва да включват експерти от различни области, с различна компетенция, със съответен баланс между половете. Ако е уместно и възможно, трябва да бъдат включени членове от различни сектори (публичния и частния) и дисциплини, в това число и членове от други страни, притежаващи съответния опит. Когато е възможно, е необходимо да бъде приложен широк набор от практики за подбор, като например оценка на външни експерти и директни интервюта. Членовете на комисиите, извършващи избор трябва да са обучени за тази дейност.

(2) Прозрачност

Кандидатите трябва да бъдат предварително информирани за процеса на подбор и критериите за избор, броя на свободните места и възможностите за професионално развитие. След края на процеса по избор те трябва да бъдат информирани за силните и слаби страни на техните кандидатури.

(3) Оценка по същество

3.1. Обща оценка

Изборът трябва да взема под внимание целия опит на кандидатите.

Оценката трябва да отчита и творческите възможности, и нивото на самостоятелност.

Оценката по същество трябва да бъде както качествена, така и количествена, като вниманието се фокусира върху значимите резултати в един разностранен професионален опит, а не само върху броя на публикациите. Важността на библиометричните показатели трябва да бъде съответно балансирана в един по-широк набор от критерии за оценка, като например преподавателска работа, наблюдение, работа в екип, трансфер на знания, управление на изследвания и иновации, както и дейности за информиране на обществеността.

При кандидати с опит в производствената сфера трябва да бъде отчетен приноса им към разработването на патенти, нови продукти и изобретения.

Прекъсванията в развитието на кариерата или вариациите при хронологичното представяне на автобиографиите не трябва да бъдат санкционирани. Необходимо е да се обърне внимание на професионалния прогрес и следователно на потенциалния принос към професионалното развитие на изследователите, насочено към различни измерения на кариерата. Кандидатите трябва да получат възможност да представят автобиографии, които се основават на доказателства и отразяват представителен списък от

постижения и квалификации, които правят кандидата подходящ за дадената позиция.

3.2. Оценка на квалификацията

Академичните и професионални квалификации, в това число и неофициалните квалификации трябва да бъдат оценени по достойнство, като се обърне особено внимание на онези, които са в контекста на международната и професионална мобилност.

За тази цел е необходимо детайлно познаване правилата, процедурите и стандартите, определящи оценката на тези квалификации и съответно познаване на действащото национално законодателство, конвенциите и конкретните правила за оценка на тези квалификации.

3.3. Оценка на опита в мобилността

Опитът, свързан с придвижването, т.е. работа в друга държава/ друг регион или друг изследователски кръг (обществен или частен), промяната на дисциплината или сектора, независимо дали тя е част от първоначалното обучение на изследователя или е станала факт на един по-късен етап от неговата кариера — трябва да бъде оценено като важна част от професионалното развитие на изследователя.

(4) Старши изследователски състав

Изискванията към квалификацията трябва да бъдат в съответствие с нуждите на позицията, а не да представляват препятствие за кандидатите.

Оценката на квалификацията трябва да бъде фокусирана, по-скоро, върху постиженията на дадената личност, отколкото върху общественото/материалното положение или върху репутацията в институцията, в която са придобити квалификациите.

Оценката трябва да отчита общите тенденции на професионално развитие през целия живот на изследователя.

(5) Назначаване на докторанти

Институциите, които назначават докторанти, трябва да имат утвърдени ясни правила и ръководни принципи за подбор и назначаване на такива специалисти, в това число и максималната продължителност и целите на подобни назначения.

Ръководните принципи трябва да отчитат предишния опит, както и да осигуряват възможности за допълнително професионално развитие на изследователите, в контекста на дългосрочните перспективи за професионално развитие.

ПРЕПОРЪКА НА КОМИСИЯТА ОТНОСНО ЕВРОПЕЙСКА ХАРТА НА ИЗСЛЕДОВАТЕЛИТЕ И КОДЕКС ЗА ПОВЕДЕНИЕ ПРИ ПОДБОР НА ИЗСЛЕДОВАТЕЛИ

Брюксел, 11.3.2005 C(2005) 576 final

ПРЕПОРЪКА ОТ КОМИСИЯТА

отнасяща се за европейската харта на изследователите и кодекс на поведение за набирането на изследователите

КОМИСИЯТА НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ,

като има предвид договора за създаване на Европейската общност, и по-специално член 165 от него, като взема предвид следното:

- (1) Комисията счете за необходимо, през януари 2000¹, да се създаде Европейското изследователско пространство като гръбнак на бъдещите действия на Общността в тази област, с цел да се засили и структурира европейската научноизследователска политика.
- (2) Европейският съвет от Лисабон постави за цел на Общността да стане до 2010 година най-конкурентноспособната и най-динамична икономика в света, основаваща се на знанието.
- (3) Съветът, в своята резолюция от 10 ноември 2003², разгледа въпросите, свързани с професията и кариерата на изследователите в Европейското изследователско пространство и се радва най-вече от факта, че Комисията възнамерява да работи за разработването на европейска харта на изследователите и на кодекс на поведение за набирането на изследователите.
- (4) Рискът от недостиг на изследователи³, отбелязан по-специално в някои ключови дисциплини, ще бъде сериозна заплаха за иновационната сила на ЕС, за капитала от знания и за ръста на производителността в близко бъдеще и може да попречи на изпълнението на целите от Лисабон и Барселона. Следователно, Европа трябва да стане значително по-привлекателна за изследователите и да увеличи участието на жените изследователи чрез въвеждане на необходимите условия за тяхната по-устойчива и атрактивна кариера в областта на научно-развойната дейност⁴.
- (5) Наличието на достатъчни и добре подготвени за научно-развойна дейност човешки ресурси е решаващо за напредъка на научното познание и технологичния прогрес, за подобряване на качеството на живот, осигуряване на благосъстоянието на европейските граждани и повишаване на конкурентноспособността на Европа.
- (6) Следва да се въведат и прилагат нови инструменти за кариерното развитие на изследователите, като по този начин се съдейства за подобряване на кариерните перспективи за изследователите в Европа.
- (7) Съществуването на по-благоприятни и по-ясни перспективи за кариера също допринася за по-положително отношение на обществото към изследователската професия и насърчава повече млади хора да предприемат кариера в областта на научните изследвания.
- (8) Крайната политическа цел на настоящата препоръка е да се съдейства за развитието на привлекателен, открит и устойчив европейски пазар на труда за изследователите, където рамковите условия да позволяват набирането и задържането на стойностни научни работници, в благоприятна среда за ефективността на постиженията и производителността.
- (9) Държавите-членки следва да полагат усилия, за да осигурят на

изследователите устойчиви режими за кариерно развитие на всички етапи от тяхното професионално развитие, независимо от договорния статут и избрания път за кариера в областта на научно-развойната дейност, и да осигуряват третирането на изследователите като професионалисти и разглеждането им като неразделна част от институциите, в които работят.

(10) Въпреки значителните усилия на държавите-членки за отстраняване на административните и юридически пречки за географската и междуотраслова мобилност, все още съществуват голям брой такива пречки.

(11) Всички форми на мобилност следва да бъдат насърчавани в рамките на една глобална политика за човешките ресурси в областта на научно-развойната дейност, на национално, регионално и институционално ниво.

(12) Всички форми на мобилност следва да бъдат изцяло признати в системите за оценка и кариерно израстване, за да се гарантира, че този опит влияе благоприятно за тяхното професионално развитие.

(13) Развитието на кохерентна политика за кариера и мобилност на изследователите⁵, които отиват в Европейския съюз или го напускат, следва да бъде разгледано с оглед на ситуацията в развиващите се страни и в регионите в Европа и извън Европа, така че развитието на изследователския потенциал на Европейския съюз да не става за сметка на по-слабо развити държави или региони.

(14) Инвеститорите или работодателите, които набират изследователи, следва да гарантират такива процедури за подбора и наемане им, които да бъдат открити, прозрачни и съпоставими в международен мащаб.

(15) Обществото следва по-пълно да оценява отговорностите и професионализма, които проявяват изследователите при изпълнение на своите задачи през различните етапи на кариерата си и в съчетаването на ролята на научни работници, ръководители, координатори на проекти, директори, наблюдатели, наставници, съветници при избора на кариера или специалисти в областта на научната комуникация.

(16) Настоящата препоръка изхожда от принципа, че работодателите или инвеститорите на изследователи имат първостепенно задължение да следят за спазването на изискванията на съответното национално, регионално или отраслово законодателство.

(17) Настоящата препоръка предоставя на държавите-членки, на работодателите, на инвеститорите и на изследователите ценен инструмент за доброволното предприемане на други инициативи за подобряване и заздравяване на перспективите за кариера на изследователите от Европейския съюз, както и за създаването на отворен пазар на труда за изследователите.

(18) Главните принципи и основните условия, изложени в настоящата препоръка, са плод на един процес на обществено допитване, в който бяха

изцяло привлечени членовете на пилотажната група,

ПРЕПОРЪЧВА:

1. Държавите-членки да полагат усилия, за да предприемат необходимите мерки за гарантиране, че работодателите и инвеститорите ще разработят и запазят благоприятна изследователска среда и култура на работа, където изследователите и изследователските колективи ще бъдат оценявани, насърчавани и подкрепяни, и ще разполагат с необходимата материална и нематериална помощ за успешното извършване на своите задачи и осъществяването на своите цели. В този контекст е уместно да се даде специален приоритет на организацията на условията за труд и обучение на начинаещите изследователи, тъй като тя допринася за бъдещия избор и прави по-привлекателна дадена кариера в областта на научно-развойната дейност.

2. Държавите-членки да полагат усилия за предприемането, в зависимост от нуждите, на решаващи мерки, за да гарантират, че работодателите и инвеститорите ще подобрят методите за набиране и системите за кариерна оценка, с цел да се създаде по-прозрачна, открита, справедлива и международно призната система за набиране и кариерно развитие, като предпоставка за истински европейски пазар на труда за изследователите.

3. Когато изготвят и приемат своите стратегии и системи за развитие на устойчиви кариери за изследователите, държавите-членки да се съобразяват подобаващо и да се вдъхновяват от общите принципи и основни условия, съставляващи европейската харта на изследователите и кодекса на поведение за набиране на изследователи, приложени в анекса.

4. Държавите-членки да полагат усилия за въвеждането на онези общи принципи и основни условия, които са от техните компетенции, в националните си нормативни рамки или в отраслови и/или институционални норми и насоки (хартите и/или кодекси за изследователите). По този начин, те следва да вземат предвид голямото многообразие от закони, под законови актове и практики, които в различните държави и различните отрасли определят развитието, организацията и условията на труд за кариера в областта на научно-развойната дейност.

5. Държавите-членки да приемат тези общи принципи и основни условия като неразделна част от институционалните механизми за осигуряване на качеството, като ги разглеждат като средство за изготвяне на критерии за финансиране за националните/регионалните режими на финансиране и като ги възприемат при процедурите за одит, контрол и оценка на публичните организации.

6. Държавите-членки да продължат своите усилия за преодоляване на юридическите и административни пречки, които все още спъват мобилността, включително и пречките пред междуотрасловата

мобилност и мобилността между и в различните длъжности, имайки предвид разширяването на Европейския съюз.

7. Държавите-членки да полагат усилия да следят, че изследователите се ползват от адекватно социално осигуряване, според техния правен статут. В този контекст следва да се обърне специално внимание на възможността за прехвърляне на установени или допълнителни пенсионни права за изследователи, които преминават на друга работа в рамките на публичния и частния сектор на една и съща държава, както и за изследователи, които отиват на работа в друга държава в рамките на Европейския съюз. Тези режими следва да гарантират, че изследователите, които сменят своята работа или прекъсват своята кариера, няма да загубят неоснователно социално осигурителните си права.

8. Държавите-членки да въведат необходимите структури за мониторинг, за да преразглеждат редовно настоящата препоръка и да определят до каква степен работодателите, инвеститорите и изследователите са приложили европейската харта за изследователите и кодекса на поведение за набиране на изследователи.

9. Критериите за определяне на степента на прилагане ще бъдат изготвени и съгласувани с държавите-членки в рамките на провежданата работа от Пилотажната група "Човешки ресурси и мобилност".

10. Държавите-членки, като представители в създадените на междуправителствено ниво организации, да се съобразяват както подобава с настоящата препоръка, когато предлагат стратегии и взимат решения, отнасящи се за тези организации.

11. Настоящата препоръка е предназначена за държавите-членки, но трябва също така да служи като инструмент за насърчаване на социалния диалог, както и на диалога между изследователите, заинтересованите страни и обществото като цяло.

12. Държавите-членки са приканени да информират Комисията, доколкото е възможно до 15 декември 2005 г. и след това всяка година, за всички мерки, които предприемат, за да следят за спазването на настоящата препоръка. Те са приканени също така да я информират за първите постигнати резултати от прилагането на препоръката и да ѝ съобщават примери за добри практики.

13. Настоящата препоръка ще бъде периодически преразглеждана от Комисията в рамките на открития координационен метод.

Изготвена в Брюксел, 11 март, 2005 г.

За Комисията Янез Поточник

Член на Комисията

АНЕКС

РАЗДЕЛ 1: ЕВРОПЕЙСКА ХАРТА НА ИЗСЛЕДОВАТЕЛИТЕ

Европейската харта на изследователите е съвкупност от общи принципи и основни условия, която уточнява ролята, отговорностите и прерогативите на изследователите и техните работодатели и/или инвеститори⁶. Тя има за цел да

гарантира, че отношенията между изследователите и работодателите или инвеститорите благоприятстват за успеха при създаването, трансфера, споделянето и разпространението на знанията и на технологичното развитие, както и за кариерното развитие на изследователите. Хартата признава също така значението на всички форми на мобилност като средство за по-доброто професионално развитие на изследователите.

В тази перспектива, хартата представлява рамка за изследователите, работодателите и инвеститорите, която ги приканва да работят отговорно и като професионалисти на своето работно място, и да се признават взаимно като такива.

Хартата е насочена към всички изследователи в Европейския съюз, на всички етапи в тяхната кариера, и обхваща всички области на научните изследвания в публичния и в частния сектор, независимо от начина на наемане или заетост⁷, на правния статут на техния работодател или вида на организацията или институцията, в които се извършват дейностите. Тя взема предвид многобройните роли на изследователите, които са ангажирани не само да провеждат изследователска работа и/или да извършват развойна дейност, но и участват активно като научни ръководители или наставници, както и в управлението или административните задачи. Хартата изхожда от принципа, че изследователите, както и техните работодатели и/или инвеститори имат за първостепенно задължение да гарантират спазването на изискванията на съответното национално, регионално или отраслово законодателство. Когато изследователите се ползват, в някои отношения, от по-благоприятен статут и по-благоприятни права от тези, предвидени в хартата, не следва нейните разпоредби да се използват за ограничаване на статута и на вече придобитите права.

Изследователите, както и работодателите и инвеститорите, които приемат хартата, трябва също така да спазват основните права и да съблюдават принципите, признати от хартата на основните права на Европейския съюз⁸.

ОБЩИ ПРИНЦИПИ И ОСНОВНИ УСЛОВИЯ, ПРИЛОЖИМИ ЗА ИЗСЛЕДОВАТЕЛИТЕ:

Свобода на научните изследвания

Изследователите следва да съсредоточават своята изследователска работа върху благо на човечеството и разширяването на границите на научното познание, ползвайки се от свободата на мисълта и свободата на изказване, както и от свободата да определят методите за решаване на проблемите, съгласно признатите етични практики и принципи.

Изследователите трябва обаче да разпознават границите на тази свобода, които могат да произтичат от особени изследователски обстоятелства (по-специално по отношение на надзора, ориентацията и управлението) или експлоатационни изисквания, например поради бюджетни или инфраструктурни причини или, по-специално в промишления отрасъл, поради причини за защита на интелектуалната собственост. Тези граници не трябва все пак да се противопоставят на признатите етични практики и принципи, които изследователите следва да възприемат.

Етични принципи

Изследователите следва да възприемат признатите етични практики и основните етични принципи, които са в сила за тяхната (техните) дисциплина(и), както и етичните норми, утвърдени от различните национални, отраслови или институционални етични кодекси.

Професионална отговорност

Изследователите полагат всички усилия, за да гарантират, че тяхната изследователска работа е полезна на обществото и не повтаря извършени преди тях и на друго място изследвания.

Те избягват всякакъв вид плагиатство и спазват принципа на интелектуалната собственост и на съвместната собственост върху данните, в случай, че изследването е извършено в сътрудничество с един или няколко научни ръководители или с други изследователи. Необходимостта да се утвърдят новите наблюдения, като се докаже, че експериментите могат да бъдат повторени, не следва да се тълкува като плагиатство, при условие, че данните, които трябва да бъдат потвърдени, са недвусмислено посочени.

Изследователите, в случай, че възложат какъвто и да е вид от своята работа на друго лице, следят то да притежава необходимата компетентност.

Професионално отношение

Изследователите следва да са запознати със стратегическите цели, от които се ръководи тяхната изследователска среда, както и с механизмите за финансиране и следва да поискат всички необходими разрешения преди да предприемат своята изследователска работа или да придобият предоставените ресурси.

Те следва да информират своите работодатели, инвеститори или научни ръководители, когато техният изследователски проект е забавен, преразгледан или завършен, или да предупредят ако проектът им трябва да приключи по-рано или да бъде прекъснат поради каквато и да е причина.

Договорни и законови задължения

Изследователите на всички нива следва да са в течение на националните, отраслови или институционални уредби, които определят условията за обучение и/или работа. Това включва нормативната уредба в областта на интелектуалната собственост и изискванията и условията на всеки спонсор или инвеститор, независимо от характера на техния договор. Изследователите се придържат към тези уредби като предоставят изискваните резултати (например дисертация, публикации, патенти, доклади, разработка на нови продукти и др.), така както е посочено в условията на договора или еквивалентния документ.

Отговорност

Изследователите трябва да са наясно с факта, че са отговорни пред своите работодатели, инвеститори или други свързани публични или частни организации, както и че са отговорни, по-скоро поради мотиви от етичен характер, към цялото общество. Специално изследователите финансирани от публични фондове носят отговорност и за ефективното използване на парите на данъкоплатците. Следователно, те следва да се придържат към принципите за здравословно, прозрачно и ефективно финансово управление и да сътрудничат

за всеки одит на техните изследвания, извършван от оправомощените лица, независимо дали е назначен от техните работодатели/инвеститори или от комитети по етика.

Методите за събиране и анализ на данни, резултатите и, когато е необходимо, подробната справка за данните следва да бъдат достъпни за вътрешна и външна проверка всеки път, когато е необходимо и при поискване от компетентните органи.

Добри практики в отрасъла на научните изследвания

Изследователите следва по всяко време да използват сигурни методи на работа, които да са в съответствие с националното законодателство, и по-специално да взимат необходимите предпазни мерки за гарантиране на здравето и безопасността и за преодоляване на последиците от катастрофи, свързани с информационните технологии, например като изготвят подходящи backup-стратегии. Те следва също така да са в течение на действащите национални законови изисквания относно защитата на данните и поверителността и да предприемат необходимите действия, за да ги изпълняват по всяко време.

Разпространение и използване на резултатите

Всички изследователи следва да следят, съгласно своите договорни разпоредби, за това, резултатите от тяхната изследователска работа да бъдат разпространявани и използвани, например като се изпращат, предават на други изследователски институции или, ако когато е необходимо, да бъдат комерсиализирани. По-специално опитните изследователи следва да играят водеща роля, като гарантират, че научните изследвания носят своята полза, че резултатите са предмет на търговско използване или се предоставят на обществото (или и двете заедно) при всеки подходящ случай.

Ангажимент към обществото

Изследователите следва да следят за това, техните изследователски дейности да бъдат доведени до знанието на обществото като цяло, по такъв начин, че да бъдат разбрани от неспециалисти, и така да направят науката по-разбираема от обществото. Прякото обвързване с широката общественост ще помогне на изследователите да разберат по-добре интереса на обществото към приоритетите в науката и технологиите, както и неговите тревоги.

Връзка с научните ръководители

Изследователите, които са в етап на обучение, следва да установят структурирани и редовни връзки със своите научни ръководители и представители на факултета/отдела, така че да извлекат най-добрата полза от връзките си с тях.

Това означава, по-специално, да регистрират всички постигнати успехи и получени резултати от научни изследвания, да се получава обратна информация чрез доклади и семинари, да се използва тази обратна връзка и да се работи при спазване на уговорените програми, поставените жалони, предвидените ангажименти и резултати.

Надзор и управленски задачи

Опитните изследователи следва да отдават специално внимание на своята

комплексна роля като научни ръководители, наставници, съветници по кариерно ориентиране, началници, координатори на проекти, директори или специалисти по научна комуникация. Те следва да изпълняват тези свои задачи съгласно най-високите професионални стандарти. Що се отнася до тяхната роля на научни ръководители или наставници, опитните изследователи следва да изградят конструктивна и позитивна връзка с начинаещите изследователи, за да осигурят необходимите условия за ефективното предаване на знанията и за правилното развитие на кариерата на изследователите.

Продължаващо професионално развитие

На всички етапи от своята кариера, изследователите следва да се усъвършенстват непрекъснато като осъвременяват и развиват редовно своите способности и компетентности. Това може да бъде постигнато чрез различни средства, по-специално, но не и изключително, чрез формалното обучение, както и чрез ателиета, конференции и он-лайн обучение.

ОБЩИ ПРИНЦИПИ И ОСНОВНИ УСЛОВИЯ, ПРИЛОЖИМИ ЗА РАБОТОДАТЕЛИТЕ И ИНВЕСТИТОРИТЕ:

Признаване на професията

Всички изследователи, предприели кариера в областта на научните изследвания, следва да бъдат признати за професионалисти и третирани като такива. Това признаване следва да започне още в началото на тяхната кариера, тоест по време на обучението им в третия цикъл от висшето образование, и следва да включва всички нива, независимо от тяхната национална квалификация (например служител, студент в третия образователен цикъл-докторант, стипендиант, който е придобил докторска степен, ръководен служител)

Недопускане на дискриминация

Работодателите и/или инвеститорите на изследователи не следва да проявяват дискриминационно отношение между изследователите, основаващо се на пол, възраст, етнически, национален или социален произход, религия или вероизповедание, сексуална ориентация, език, увреждания, политически идеи, социално или икономическо положение.

Среда за научни изследвания

Работодателите и/или инвеститорите следва да следят за създаването на среда за научни изследвания или за обучение в областта на научните изследвания, която да е възможно най-стимулираща и да предлага възможно най-адекватното оборудване, съоръжения и възможности, по-специално за дистанционното сътрудничество чрез изследователски мрежи, и да следят за спазването на националните или отраслови норми за здраве и безопасност в областта на научните изследвания. Инвеститорите следва да следят за предоставянето на съответните ресурси в подкрепа на договорените работни програми.

Условия на труд

Работодателите и/или инвеститорите следва да следят за това, условията на труд за изследователите, включително и за изследователите с увреждания, да позволяват, когато случат го изисква, необходимата гъвкавост за успешното

завършване на изследователската работа в съответствие с действащото национално законодателство и националните или отраслови колективни договори. Те следва да се стремят да осигуряват такива условия на труд, които да дават възможност на изследователите, както жени така и мъже, да съчетават семейство и работа, деца и кариера⁹. Специално внимание следва да бъде обърнато, между другото, на нефиксираното работно време, на работата при непълнен работен ден, на дистанционната работа и на творческите отпуски, както и на необходимите финансови и административни разпоредби, които ги регламентират.

Стабилна и продължителна заетост

Работодателите и/или инвеститорите следва да следят да не се проваля работата на изследователите поради нестабилни трудови договори и следователно да поемат, доколкото е възможно, ангажимент за по-голяма стабилност на условията за заетост на изследователите, като по този начин прилагат и спазват принципите и условията, определени в *директивата на ЕС, отнасяща се за работата на срочен договор*¹⁰.

Финансиране и заплати

Работодателите и/или инвеститорите следва да следят, че изследователите се ползват от справедливи и привлекателни условия по отношение на финансирането и/или заплатите, съчетани с адекватни и справедливи разпоредби в областта на социалното осигуряване (включително здравно осигуряване и детски добавки, пенсионни права и обезщетения при безработица), съгласно действащото национално законодателство и националните или отраслови колективни договори. Тези мерки трябва да обхващат изследователите на всички етапи от тяхната кариера, включително и начинаещите изследователи, в съответствие с техния правен статут, техните постижения и тяхното квалификационно ниво и/или отговорности.

Равновесие между половете¹

Работодателите и/или инвеститорите следва да имат за цел постигането на представително равновесие между мъже и жени на всички нива на персонала, включително на ниво научни ръководители и управители. Това равновесие следва да се постигне чрез политика за равни възможности при набирането и при по-нататъшните етапи от кариерата, без обаче това да измества показателите за качество и компетентност. За да се осигури равното третиране, комитетите за подбор и оценка следва да отразяват адекватно равновесие между мъже и жени.

Кариерно развитие

Работодателите и/или инвеститорите следва да разработят, за предпочитане в рамките на тяхното управление на човешките ресурси, специална стратегия за кариерно развитие на изследователите през всички етапи от тяхната кариера, независимо от техния договорен статут, включително и за изследователите на срочен договор. Тази стратегия следва да обхване и участващите наставници, които са на разположение, за да оказват помощ и да насочват личностното и професионалното развитие на изследователите, осигурявайки тяхната мотивация и допринасяйки за намаляване на всякаква несигурност по

отношение на професионалното им бъдеще. Всички изследователи следва да бъдат информирани за тези разпоредби и споразумения.

Оценяване на мобилността

Работодателите и/или инвеститорите трябва да признават значението на географската, междуотрасловата, интердисциплинарната, трансдисциплинарната и виртуалната мобилност^{1,2}, както и мобилността между публичния и частния сектор, като важно средство за увеличаване на научното познание и професионалното развитие през всички етапи от кариерата на изследователя. Следователно, те следва да въведат такива опции в стратегията за кариерно развитие и да оценяват и признават всеки такъв опит по отношение на мобилността в своите системи за напредък/оценка на кариерата.

Това изисква също така въвеждането на необходимите административни инструменти за осигуряване на прехвърляемостта на стипендиите и на разпоредбите по отношение на социалното осигуряване, в съответствие с националното законодателство

Достъп до обучение в областта на научните изследвания и до продължаващо развитие

Работодателите и/или инвеститорите следва да следят за това, изследователите през всичките етапи от своята кариера и независимо от договорния им статут, да получават възможности за професионално развитие и усъвършенстване на способността им за професионална интеграция, чрез достъп до мерките за продължаващо развитие на придобития опит и компетентност.

Тези мерки следва да бъдат обект на редовна оценка, за да се определя доколко те са достъпни, прилагани и ефективни за усъвършенстването на придобития опит, компетентностите и способността за професионална интеграция.

Достъп до услуги за кариерна ориентация

Работодателите и/или инвеститорите следва да следят за това, изследователите през всички етапи от своята кариера и независимо от договорния им статут да получават съвети за кариерно ориентиране и помощ за намиране на работа, било в съответните институции, било чрез сътрудничество с други структури.

Права на интелектуална собственост

Работодателите и/или инвеститорите следва да следят за това, изследователите през всички етапи от своята кариера да получават печалби от използването (ако такъв е случаят) на техните резултати от научно-развойна дейност, чрез юридическа закрила и по-специално чрез адекватна закрила на правата на интелектуална собственост, включително и авторските права.

Политиките и практиките следва да уточняват кои права се полагат на изследователите и/или, когато такъв е случаят, на техните работодатели или на други страни, включително на външни търговски или промишлени организации, съгласно евентуалните разпоредби за специални споразумения за сътрудничество или за други видове споразумения.

Съавторство

При оценката на персонала, институциите следва да проявяват благоприятно отношение към сътрудничеството между автори, което свидетелства за конструктивен подход за осъществяване на научните изследвания. Работодателите и/или инвеститорите следва да разработват стратегии, практики и процедури, за да осигурят на изследователите, включително и начинаещите, необходимите рамкови условия за правото на признаване и посочване и/или цитиране, в рамките на реалното им участие, като съавтори на документи, патенти и др., или за публикуване на собствените им резултати от изследвания, независимо от техните научни ръководители.

Надзорна дейност

Работодателите и/или инвеститорите следва да следят да бъде ясно посочено лице, до който начинаещите изследователи да могат да се допитват за изпълнението на своите професионални задачи, и следва съответно да информират изследователите.

Тези разпоредби следва ясно да посочват, че предложените научни ръководители притежават достатъчна експертна подготовка за надзорна дейност в научни изследвания, че имат необходимото време, знания, опит, експертни умения и ангажимент, за да могат да предоставят адекватна помощ на подготвящите се изследователи и че предвиждат необходимите процедури за напредък и оценка, както и необходимите механизми за обратна връзка.

Преподаване

Преподаването е съществено средство за структуриране и разпространение на знанията, и следователно следва да се разглежда, като изключително ценна възможност в професионалния път на изследователите. Все пак, не бива преподавателските отговорности да бъдат прекомерни и да пречат на изследователите, особено на начинаещите, да провеждат своята изследователска дейност.

Работодателите и/или инвеститорите следва да следят за това, преподавателските дейности да бъдат подобаващо заплащани и да бъдат взимани под внимание в системите за оценяване, както и за това, времето което опитните членове на персонала отделят за обучение на начинаещи изследователи да бъде взимано предвид в рамките на преподавателската им дейност. Следва да се осигури подходяща подготовка за преподавателски и обучаващи дейности, като неразделна част от професионалното развитие на изследователите.

Системи за оценяване

Работодателите и/или инвеститорите следва да въведат за всички изследователи, включително и за опитните изследователи, системи за оценяване, за да могат техните професионални постижения да бъдат оценявани систематично и прозрачно от независим комитет (и за предпочитане международен за опитните изследователи).

Тези процедури за оценка следва да са подобаващо съобразени с цялостната им креативност в областта на научните изследвания и с резултатите от техните изследвания, например публикации, патенти, управление на научните изследвания, преподаване и конференции, надзорна дейност, наставническа

функция, национално и международно сътрудничество, административни задачи, дейности за приобщаване на обществеността и мобилност, и следва да бъдат взети предвид в рамките на кариерното израстване.

Жалби и обжалване

Работодателите и/или инвеститорите следва да определят подходящи процедури в съответствие с националните правила и нормативни уредби, евентуално под формата на безпристрастно лице (тип омбудсман) за разглеждане на жалбите/обжалванията на изследователите, включително и конфликтите между научния(те) ръководител(и) и начинаещите изследователи. Тези процедури следва да осигуряват на целия изследователски персонал конфиденциална и неформална помощ за решаване на конфликтите, свързани с работата, споровете и възраженията, с цел да се допринесе за справедливо и равнопоставено третиране в институцията и да се подобри цялостното качество на работната среда.

Участие в органите по взимане на решения

Работодателите и/или инвеститорите следва да признаят, че е напълно законно и дори желателно изследователите да бъдат представени в съответните органи за информация, консултация и взимане на решения на институциите, за които работят, за да защитават и издигат своите индивидуални и колективни интереси на професионалисти, както и да допринасят активно за работата на институцията³.

Набиране

Работодателите и/или инвеститорите следва да следят за ясното определяне на нормативите за постъпване и приемане на изследователите, по-специално начинаещите изследователи, и следва също така да улесняват достъпа на групите в неравностойно положение или изследователите, които възобновяват изследователската си кариера, включително и преподавателите (на всякакво ниво), които възобновяват изследователската си кариера.

Работодателите и/или инвеститорите следва да се придържат към принципите, изложени в кодекса за набиране на изследователи, когато назначават или набират изследователи.

РАЗДЕЛ 2: КОДЕКС НА ПОВЕДЕНИЕ ЗА НАБИРАНЕ НА ИЗСЛЕДОВАТЕЛИ

Кодексът за набиране на изследователи се състои от съвкупност от общи принципи и основни условия, които работодателите и/или инвеститорите следва да прилагат, когато назначават или набират изследователи. Тези принципи и основни условия следва да осигуряват спазването на ценности, като прозрачност на процеса за набиране и равнопоставено третиране на всички кандидати, по-специално с оглед на създаването на привлекателен, отворен и устойчив европейски пазар на труда за изследователите. Следователно, те допълват принципите и основните условия, описани в европейската харта на изследователите. Институциите и работодателите, които приемат кодекса, ще засвидетелстват открито своята ангажираност да действат отговорно и почтено и да предоставят справедливи рамкови условия на изследователите, с явното намерение на допринесат за напредъка на Европейското изследователско

пространство.

ОБЩИ ПРИНЦИПИ И ОСНОВНИ УСЛОВИЯ, СЪСТАВЯЩИ КОДЕКСА

Набиране

Работодателите и/или инвеститорите следва да определят открити¹⁴, ефективни, прозрачни, благоприятни, съпоставими в международен мащаб процедури, отговарящи на вида на публикуваните работни места.

Обявите следва да дават пространно описание на изискваните знания и умения, и не би следвало да бъдат дотолкова специализирани, че да обезкуражат допустимите кандидати. Работодателите следва да включат описание на условията на работа и на правата, включително и перспективите за кариерно развитие. Освен това, срокът между публикуването на предложението за работа или обявяването на конкурса и крайния срок за отговор трябва да бъде реалистичен.

Подбор

Комитетите за подбор следва да включват различни експерти и компетентни лица, да отразяват адекватно равенство между мъже и жени и, ако е необходимо и възможно, да включват членове от различни сектори (публичен и частен) и дисциплини, по-специално от други държави и притежаващи съответния опит за оценяване на кандидатите. Доколкото е възможно, следва да се използва широк спектър от практики за подбор, например оценка от външни експерти и интервюта на четири очи. Членовете на комитета за подбор следва да имат подходящата подготовка.

Прозрачност

Кандидатите следва да бъдат информирани преди подбора за процеса на набиране и критериите за подбор, за броя на свободните места и перспективите за кариерно развитие. След приключване на процеса за подбор, те следва да бъдат информирани също така и за силните и слаби точки на тяхната кандидатура.

Оценка на заслугите

Процесът на подбор следва да е съобразен с цялостния опит¹⁵, придобит от кандидатите. Бидейки насочен към техния глобален изследователски потенциал, той трябва същевременно да отчита тяхната креативност и степен на самостоятелност.

Това означава, че заслугите следва да се преценяват както в количествено, така и в качествено отношение, като се поставя акцентът върху значимите резултати, постигнати при едно диверсифицирано професионално развитие, а не единствено върху броя публикации. Следователно, значението на библиометричните показатели следва да бъде правилно претеглено сред един по-широк спектър от критерии за оценка, като преподавателска дейност, надзорна дейност, работа в екип, трансфер на знания, управление на научните изследвания, иновации и дейности по приобщаване на обществеността. За кандидатстващите от промишления отрасъл, следва да се отдаде специално внимание на всеки принос за патенти, развойни дейности или изобретения.

Отклонения в хронологията на автобиографията

Прекъсванията на професионалната кариера или отклоненията от хронологичната последователност в професионалната автобиография не следва да бъдат приемани като минуси, а да се приемат като развитие на кариерата и следователно като ценен потенциален принос за професионалното развитие на изследователите към един мултидименсионен професионален път. Следователно, на кандидатите следва да бъде разрешено да представят автобиографии, основаващи се на доказателства, които да отразяват представителна съвкупност от реализации и квалификации, подходящи за мястото, за което кандидатстват.

Признаване на опит в мобилността

Всякакъв опит по отношение на мобилността, например престой в друга държава/регион или в друга изследователска институция (публична или частна), или промяна на дисциплината или сектора, било в рамките на първоначалното обучение в областта на научните изследвания, било на по-късен етап от изследователската кариера, или пък опит във виртуалната мобилност следва да се разглежда като ценен принос за професионалното развитие на изследователя.

Признаване на квалификации

Работодателите и/или инвеститорите следва да предвидят съответна оценка на университетските и професионални квалификации на всички изследователи, включително и на неформалните квалификации, по-специално в контекста на международната и професионалната мобилност. Те следва да се информират и да придобият пълна представа за правилата, процедурите и нормите, по които се извършва признаването на тези квалификации, и следователно да проучат действащото вътрешно право, специфичните спогодби и правила, отнасящи се за признаването на тези квалификации чрез всички съществуващи средства¹⁶.

Трудов стаж

Изискуемите нива на квалификация следва да отговарят на нуждите на съответното място и да не са определени като пречка за постъпване. Признаването и оценката на квалификациите следва да имат основно за цел да преценят реализациите на лицето, а не неговия статут или престижа на институцията, където то е придобило своите квалификации. Тъй като професионалните квалификации могат да бъдат придобити в началото на една дълга кариера, моделът на професионално развитие през целия живот следва също да бъде признат.

Назначения след докторат

Институциите, които назначават изследователи придобили докторска степен, следва да установят ясни правила и точно определени насоки за набирането и назначаването на кандидати на следдокторска позиция, включително и максималния срок и целите на тези назначения. Тези насоки следва да са съобразени с времето прекарано на предишни следдокторски позиции в други институции, както и с факта, че следдокторският статут следва да бъде временен, имащ за първостепенна цел да осигури допълнителни възможности за професионално развитие за изследователска кариера в рамките на дългосрочни перспективи за напредък.

РАЗДЕЛ 3: ДЕФИНИЦИИ Изследователи

В настоящата препоръка е използвана международно признатата дефиниция на Фраскати¹⁷. Следователно, изследователите се определят като:

“специалисти, работещи за проектирането или създаването на нови знания, продукти, способности, методи и системи и за управлението на съответните проекти.”

Препоръката се отнася по-специално за всички лица, които са професионално заети в научната и развойна дейност, във всеки един стадий на тяхната кариера⁸, независимо от тяхната класификация. Тази дефиниция включва всяка дейност в областта на "фундаменталните изследвания", "стратегическите изследвания", "приложните изследвания", "експерименталното развитие" и "трансфера на знания", включително иновациите и консултантските, надзорни и преподавателски дейности, управлението на знанието и на правата на интелектуална собственост, експлоатацията на резултатите от научните изследвания или научната журналистика.

Направена е разлика между начинаещ изследовател и опитни изследователи:

➤ Понятието “начинаещ изследовател”¹⁹ се отнася за изследователи през първите четири години (което означава пълна заетост) от тяхната изследователска дейност, включително и периода за обучение като изследователи.

➤ “Опитните изследователи”²⁰ се определят като изследователи, имащи най-малко четири години стаж в областта на научните изследвания (което означава пълна заетост) след получаването на университетска диплома, която им дава право да се обучават за докторска степен в държавата, в която са получили дипломата си, или изследователи удостоени с докторска степен, независимо от времето, което им е било необходимо за придобиване на докторска диплома.

Работодатели

В рамките на настоящата препоръка, понятието “работодатели” се отнася за всички публични или частни институции, които наемат изследователи на договорна основа или които ги приемат по силата на други видове договори или назначения, по-специално без преки финансови отношения. Последният случай се отнася по-специално за институтите за висше образование, факултетските отдели, лабораториите, фондациите или частните институции, в които изследователите се обучават в областта на научните изследвания или извършват своите изследователски дейности въз основа на финансиране, предоставено от трето лице.

Инвеститори

Понятието “инвеститори” се отнася за всички институции²¹, които предоставят финансиране (включително заплатите, наградите и стипендиите) на публични и частни научноизследователски институти, по-специално на институтите за висше образование. На това основание, те биха могли да поставят като първостепенно условие за финансиране, условието финансираните институции да изготвят и прилагат ефективни стратегии,

практики и механизми, в съответствие с общите принципи и основните условия в настоящата препоръка.

Назначаване или наемане

Става дума за всеки вид договор или възнаграждение, или стипендия, субсидия или награда, финансирани от трето лице, включително и финансирани по линия на рамковата програма или програми²².

БЕЛЕЖКИ

- 1 COM (2000) final 6 от 18.1.2000 г.
- 2 Официален вестник С 282 от 25.11.2003 г., стр. 1-2. Резолюция на Съвета от 10 ноември 2003 г. за професията и кариерата на изследователите в рамките на Европейското изследователско пространство (резолюция 2003/С 282/01).
- 3 COM (2003) 226 final и 5EC(2003) 489 от 30.4.2003 г.
- 4 SEC (2005) 260.
- 5 COM(2004) 178 final от 16.3.2004 г.
- 6 Виж дефиницията в раздел 3.
- 7 Виж дефиницията в раздел 3.
- 8 Официален вестник С 364 от 18.12.2000 г, стр. 1-2.
- 9 Виж 5EC (2005)260, Women and Science: Excellence and Innovation — Gender Equality in Science (Жените и науката: Отличия и Иновации - Равнопоставеността на половете в научните среди).
- 10 Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 г. отнасяща се за рамковото споразумение CES, UNICE и CEEP за работата на срочен договор (ОВ L 175 du 10.7.1999 г.)_г което има за цел да се избегне по-неблагоприятното третиране на работещите на срочен договор в сравнение с работещите на безсрочен договор при съпоставими условия, да се предотвратят злоупотребите, произтичащи от използването на последователни срочни договори, да се подобри достъпа до обучение за работещите на срочен договор и да се гарантира, че работещите на срочен договор ще бъдат информирани за вакантните работни места на безсрочен договор.
- 11 Виж SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation - Gender Equality in Science (Жените и науката : Отличия и Иновации - Равнопоставеността на половете в научните среди).
- 12 Дистанционно сътрудничество чрез електронни мрежи.
- 13 По този въпрос, Виж също директива 2002/14/ЕО на Европейския съюз.
- 14 Следва да се използват всички съществуващи инструменти, по-специално националните или световно достъпни ресурси, базирани в WEB, например портала за мобилността на изследователите: <http://europa.eu.int/erascareers>.
- 15 Виж също европейската харта на изследователите: Системи за оценяване, раздел 1 от настоящия документ.
- 16 В <http://www.enic-naric.net/> може да се намери по-подробна информация относно мрежата NARIC (Мрежа на националните центрове за информация за академичното признаване на дипломите) и мрежата ENIC (Европейска мрежа на центрoвете за информация).
- 17 Manuel Frascati, OCDE, 2002 (Proposed Standard Practice for Surveys on

Research and Experimental Development).

- 18 Съобщение на Комисията до Съвета и до Европейския парламент – Изследователите в Европейското изследователско пространство: една професия много кариери - COM (2003) 436 от 18.7.2003 г.
- 19 Вж. Работна програма - Да се структурира Европейското изследователско пространство - Човешки ресурси и мобилност - Дейности Мария Кюри, издание от септември 2004 г., страница 41.
- 20 Пак там, страница 42.
- 21 Общността ще положи усилия, определените в настоящата препоръка ангажименти да се прилагат за получените финансиране по линията на рамковата програмата, или програми за научноизследователски дейности, за технологично развитие и за демонстрации.
- 22 Рамковата програма, или програми, за изследователски дейности, за технологично развитие и за демонстрации.