

**ZALECENIE KOMISJI**  
**z dnia 11 marca 2005 r. w sprawie**  
**Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych**  
**(Tekst mający znaczenie dla EOG)(2005/251/WE)**

KOMISJA WSPÓLNOT EUROPEJSKICH,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, w szczególności jego art. 165, a także mając na uwadze, co następuje:

- 1) W styczniu 2000 r. <sup>(1)</sup> Komisja Europejska uznała za konieczne stworzenie Europejskiej Przestrzeni Badawczej jako podstawy przyszłych działań Wspólnoty w tej dziedzinie w celu konsolidacji i określenia struktury europejskiej polityki w zakresie badań naukowych.
- 2) Lizbońska Rada Europejska postawiła Wspólnocie za cel stworzenie do 2010 r. najbardziej konkurencyjnej i dynamicznej gospodarki opartej na wiedzy.
- 3) Rada poruszyła kwestie związane z zawodem i karierą naukowców na terenie Europejskiej Przestrzeni Badawczej w swojej rezolucji z dnia 10 listopada 2003 r. <sup>(2)</sup>, a w szczególności ustosunkowała się pozytywnie do zamiaru opracowania przez Komisję Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
- 4) Stwierdzony potencjalny brak naukowców <sup>(3)</sup>, w szczególności w niektórych kluczowych dyscyplinach, będzie stanowił poważne zagrożenie dla innowacyjnej siły, zasobów wiedzy oraz wzrostu wydajności w UE w bliskiej przyszłości i może stać na przeszkodzie w osiągnięciu celów lizbońskich i barcelońskich. W związku z powyższym Europa musi znacząco podnieść swoją atrakcyjność dla pracowników naukowych oraz zwiększyć udział kobiet w nauce poprzez wspieranie tworzenia niezbędnych warunków do bardziej stabilnych i atrakcyjnych dla nich zawodów w sektorze badań i rozwoju <sup>(4)</sup>.
- 5) Wystarczające oraz wysoce wykwalifikowane zasoby ludzkie sektora badań i rozwoju są podstawą dla rozwoju wiedzy naukowej, postępu technologicznego, poprawy jakości życia, zapewnienia dobrobytu obywatelom europejskim oraz zwiększenia konkurencyjności Europy.
- 6) Należy wprowadzić i wdrożyć nowe narzędzia rozwoju kariery naukowców, aby poprawić perspektywy zawodowe pracowników naukowych w Europie.
- 7) Lepsze i wyraźniejsze perspektywy zawodowe pomagają również rozwijać w społeczeństwie pozytywne nastawienie do zawodu naukowca, a tym samym stanowią zachętę dla młodych ludzi do podejmowania pracy naukowej.
- 8) Ostatecznym celem politycznym niniejszego zalecenia jest przyczynienie się do stworzenia atrakcyjnego, otwartego i zrównoważonego europejskiego rynku pracy dla naukowców, gdzie warunki ramowe umożliwiają rekrutację i zatrzymanie wysoce wykwalifikowanych pracowników naukowych w środowiskach sprzyjających efektywnym działaniom i wydajności.
- 9) Państwa Członkowskie powinny starać się zapewnić naukowcom zrównoważone systemy rozwoju zawodowego na każdym etapie kariery, niezależnie od rodzaju umowy i wybranej ścieżki kariery w dziedzinie badań i rozwoju, a także powinny starać się zapewnić, by pracownicy naukowcy postrzegani byli jako profesjonalści oraz stanowili integralną część instytucji, w których pracują.
- 10) Mimo iż Państwa Członkowskie poczyniły znaczne starania w celu pokonania przeszkód natury administracyjnej i prawnej w

zakresie mobilności geograficznej i międzysektorowej, wiele z nich w dalszym ciągu nie zostało zlikwidowanych.

- 11) Należy zachęcać do wszelkiego typu mobilności w ramach ogólnej polityki kadrowej działu badań i rozwoju na poziomie krajowym, regionalnym i instytucjonalnym.
- 12) Istnieje konieczność pełnego uznania wartości wszelkiego typu mobilności w systemach oceny i rozwoju kariery zawodowej naukowców, gwarantując, że tego typu doświadczenie sprzyja rozwojowi zawodowemu.
- 13) Przy opracowywaniu jednolitej polityki w zakresie kariery i mobilności naukowców przybywających do <sup>(5)</sup> Unii Europejskiej lub z nich pochodzących należy uwzględnić sytuację krajów rozwijających się, a także regionów europejskich i pozaeuropejskich, tak aby tworzenie bazy naukowej w obrębie Unii Europejskiej nie odbywało się kosztem mniej rozwiniętych krajów lub regionów.
- 14) Grantodawcy lub pracodawcy naukowców odpowiadają, jako osoby rekrutujące, za zapewnienie pracownikom naukowym otwartych, przejrzystych oraz porównywalnych na poziomie międzynarodowym procedur doboru kadr i rekrutacji.
- 15) Społeczeństwo powinno w większym stopniu doceniać zakres obowiązków i profesjonalizm, jakim naukowcy wykazują się w swojej pracy na różnych etapach kariery zawodowej oraz w ramach różnych funkcji, jakie pełnią, np. jako specjaliści, liderzy, koordynatorzy projektów, menedżerowie, opiekunowie naukowcy, mentorzy, doradcy zawodowi lub popularyzatorzy nauki.
- 16) Niniejsze zalecenie opiera się na założeniu, że pracodawcy lub grantodawcy naukowców mają nadrzędne zobowiązanie zagwarantować spełnienie odpowiednich wymogów przepisów krajowych, regionalnych lub sektorowych.
- 17) Niniejsze zalecenie dostarcza Państwom Członkowskim, pracodawcom, grantodawcom oraz naukowcom cennego narzędzia do podejmowania, na zasadzie dobrowolnej, dalszych inicjatyw w zakresie poprawy i umocnienia perspektyw rozwoju zawodowego pracowników naukowych w obrębie Unii Europejskiej oraz do stworzenia otwartego rynku pracy dla naukowców.
- 18) Ogólne zasady i wymagania określone w niniejszym zaleceniu są efektem procesu konsultacji społecznych, w których uczestniczyli członkowie Grupy Sterującej ds. Zasobów Ludzkich i Mobilności,

**NINIEJSZYM ZALECA:**

- 1) Aby Państwa Członkowskie starały się podejmować niezbędne kroki w celu zapewnienia, by grantodawcy lub pracodawcy naukowców stwarzali i utrzymywali sprzyjające środowisko naukowe oraz kulturę pracy, w których ceni się, motywuje i wspomaga poszczególne osoby oraz grupy badawcze, a także zapewnia im się niezbędne materiały oraz wsparcie niematerialne pozwalające im osiągnąć wyznaczone cele i wykonać swoje zadania. W tym kontekście priorytet należy nadać organizacji warunków pracy i szkolenia na wczesnym etapie kariery zawodowej naukowców, ponieważ ma ona wpływ na przyszłe wybory pracowników naukowych i atrakcyjność kariery w sektorze badań i rozwoju.

- 2) Aby Państwa Członkowskie starały się, w razie konieczności, podejmować istotne kroki mające na celu zapewnienie, by grantodawcy lub pracodawcy naukowców ulepszyli metody rekrutacji oraz systemy oceny pracowników w celu stworzenia bardziej przejrzystego, otwartego, równego i uznanego na świecie systemu rekrutacji oraz rozwoju kariery zawodowej, który stanowi warunek wstępny powstania rzeczywistego europejskiego rynku pracy dla pracowników naukowych.
- 3) Aby Państwa Członkowskie, przy formułowaniu i przyjmowaniu strategii i systemów rozwoju stabilnych karier zawodowych naukowców, brały pod uwagę i kierowały się ogólnymi zasadami i wymaganiami określonymi w Europejskiej Karcie Naukowca oraz Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych, które znajdują się w Załączniku.
- 4) Aby Państwa Członkowskie, w zakresie swoich kompetencji, podejmowały starania w celu transpozycji tych ogólnych zasad i wymagań do krajowych ram prawnych lub sektorowych i/lub instytucjonalnych norm i wytycznych (karty i/lub kodeksy naukowców). W swoich działaniach powinny one uwzględnić różnorodność praw, przepisów oraz praktyk, które w poszczególnych krajach oraz sektorach określają ścieżkę, organizację oraz warunki kariery zawodowej w sektorze badań i rozwoju.
- 5) Aby Państwa Członkowskie postrzegały te ogólne zasady i wymagania jako integralną część instytucjonalnych mechanizmów zapewnienia jakości, traktując je jako sposób określenia kryteriów finansowania programów krajowych/regionalnych oraz przyjmując je w procesach kontroli, monitoringu oraz oceny organów publicznych.
- 6) Aby Państwa Członkowskie kontynuowały działania na rzecz pokonania istniejących przeszkód natury prawnej i administracyjnej utrudniających mobilność, w tym przeszkód związanych z mobilnością międzysektorową oraz pomiędzy i w obrębie danych stanowisk, uwzględniając rozszerzoną Unię Europejską.
- 7) Aby Państwa Członkowskie czyniły starania mające na celu zapewnienie, by naukowcy posiadali odpowiednie ubezpieczenie społeczne w zależności od swojego statusu prawnego. W tym kontekście należy zwrócić szczególną uwagę na możliwość przenoszenia ustawowych lub uzupełniających praw emerytalnych w odniesieniu do naukowców przemieszczających się w obrębie sektora państwowego i prywatnego w danym kraju oraz w odniesieniu do naukowców przemieszczających się między państwami na terytorium Unii Europejskiej. Tego typu system powinien zagwarantować naukowcom, którzy w ciągu swojego życia zmieniają pracę lub przerywają karierę naukową, że nie stracą niesłusznie prawa do ubezpieczenia społecznego.
- 8) Aby Państwa Członkowskie stworzyły niezbędne struktury monitorowania w celu regularnej oceny wykonania niniejszego zalecenia oraz określenia stopnia, w jakim pracownicy, grantodawcy oraz naukowcy stosują się do postanowień Europejskiej Karty Naukowca oraz Kodeksu postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych.
- 9) Aby kryteria określenia tego stopnia zostały ustalone i uzgodnione z Państwami Członkowskimi w kontekście prac podjętych przez Grupę Sterującą ds. Zasobów Ludzkich i Mobilności.
- 10) Aby Państwa Członkowskie, jako przedstawiciele organizacji międzynarodowych ustanowionych na szczeblu międzyrządowym, uwzględniały w należyтым stopniu niniejsze zalecenie przy proponowaniu strategii oraz podejmowaniu decyzji dotyczących działań tych organizacji.
- 11) Niniejsze zalecenie skierowane jest do Państw Członkowskich, jednak ma ono służyć również jako narzędzie promowania dialogu społecznego, a także dialogu pomiędzy naukowcami, użytkownikami oraz szeroko pojętym społeczeństwem.
- 12) Państwa Członkowskie zachęca się, w miarę możliwości, do poinformowania Komisji Europejskiej do dnia 15 grudnia 2005 r. i co roku po tej dacie o wszelkich dodatkowych środkach podjętych w odniesieniu do niniejszego zalecenia oraz do powiadomienia Komisji o wstępnych rezultatach jego zastosowania, a także dostarczenia przykładów dobrej praktyki.
- 13) Niniejsze zalecenie będzie okresowo poddawane ocenie przez Komisję w kontekście Otwartej Metody Koordynacji.

Sporządzono w Brukseli, dnia 11 marca 2005 r.

W imieniu Komisji  
Janez Potočnik  
Członek Komisji

<sup>(1)</sup> KOM(2000) 6 wersja ostateczna z 18.1.2000.

<sup>(2)</sup> Dz.U. C 282 z 25.11.2003, str. 1. Rezolucja Rady z dnia 10 listopada 2003 r. (2003/C 282/01 w sprawie zawodu i kariery naukowców na terenie Europejskiej Przestrzeni Badawczej).

<sup>(3)</sup> KOM(2003) 226 wersja ostateczna oraz SEC(2003) 489 z 30.4.2003.

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

<sup>(5)</sup> KOM(2004) 178 wersja ostateczna z 16.3.2004.

## ZALĄCZNIK

## SEKCJA I

## Europejska Karta Naukowca

Europejska Karta Naukowca ustanawia ogólne zasady i wymagania określające role, zakres obowiązków i uprawnienia pracowników naukowych, a także ich pracodawców i/lub grantodawców<sup>(1)</sup>. Karta ma na celu zapewnienie, aby charakter stosunków między naukowcami i ich pracodawcami lub grantodawcami sprzyjał osiągnięciu pozytywnych wyników w zakresie tworzenia, przekazywania, wymiany oraz rozpowszechniania wiedzy oraz rozwoju technologicznego, a także rozwojowi kariery pracowników naukowych. Karta uznaje także wartość wszelkiego typu form mobilności będącej środkiem do dalszego rozwoju zawodowego naukowców.

W tym sensie Karta stanowi ramy dla naukowców, pracodawców i grantodawców, które są dla nich zachętą do odpowiedzialnego i profesjonalnego postępowania w środowisku pracy, a także do postrzegania siebie nawzajem jako profesjonalistów.

Karta skierowana jest do wszystkich naukowców w Unii Europejskiej na wszystkich etapach kariery naukowej i obejmuje swoim zakresem wszystkie dziedziny badań naukowych w sektorze państwowym i prywatnym, niezależnie od charakteru stanowiska i zatrudnienia<sup>(2)</sup>, statusu prawnego pracodawcy lub typu organizacji bądź instytucji, w której prowadzone są badania. Karta uwzględnia różnorodne funkcje pełnione przez naukowców, którzy wyznaczani są nie tylko do prowadzenia badań naukowych i/lub działań rozwojowych, ale także wykonują zadania związane z opieką naukową, doradztwem, zarządzaniem lub administracją.

Karta opiera się na założeniu, że nadrzędnym zobowiązaniem zarówno naukowców, jak też ich pracodawców i/lub grantodawców jest przestrzeganie odpowiednich przepisów krajowych lub regionalnych. W przypadku gdy status i prawa naukowców, pod niektórymi względami, są bardziej korzystne od tych, które przewiduje Karta, nie należy powoływać się na zawarte w niej warunki w celu ograniczenia statusu i praw, które naukowcy posiadają.

Naukowcy oraz ich pracodawcy i grantodawcy przestrzegający postanowień ujętych w Karcie zobowiązani są również respektować prawa podstawowe oraz przestrzegać zasad uznanych przez Kartę Praw Podstawowych Unii Europejskiej<sup>(3)</sup>.

OGÓLNE ZASADY I WYMAGANIA  
OBOWIĄZUJĄCE NAUKOWCÓW*Wolność badań naukowych*

W swoich badaniach naukowcy powinni kierować się dobrem ludzkości oraz zmierzać do poszerzenia granic wiedzy naukowej, jednocześnie korzystając z wolności przekonań i wypowiedzi, a także wolności określania metod rozwiązywania problemów, zgodnie z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi.

Jednakże naukowcy powinni uznawać ograniczenia tych wolności, które mogą wynikać z określonych warunków badań naukowych (w tym opieka naukowa/doradztwo/zarządzanie) lub ograniczeń operacyjnych, np. ze względów budżetowych lub infrastrukturalnych lub też, szczególnie w sektorze przemysłu, ze względu na ochronę praw własności intelektualnej. Tego typu ograniczenia nie powinny jednak pozostawać w sprzeczności z uznanymi zasadami i praktykami etycznymi, których naukowcy muszą przestrzegać.

*Zasady etyczne*

Naukowcy powinni przestrzegać uznanych praktyk etycznych oraz fundamentalnych zasad etycznych odnoszących się do dyscyplin, którymi się

zajmują, a także norm etycznych ujętych w krajowych, sektorowych lub instytucjonalnych kodeksach etyki.

*Odpowiedzialność zawodowa*

Naukowcy powinni poczynić wszelkie możliwe starania, by zagwarantować, że ich badania mają znaczenie dla społeczeństwa i nie powielają przeprowadzonych wcześniej i w innym miejscu badań.

Naukowcy nie mogą dopuścić się plagiatu w jakiegokolwiek formie i muszą przestrzegać zasady poszanowania praw własności intelektualnej oraz wspólnej własności danych w przypadku badań prowadzonych we współpracy z opiekunem/opiekunami i/lub innymi naukowcami. Konieczność potwierdzenia nowych obserwacji przez wykazanie, że eksperymenty są powtarzalne, nie będzie uznawana za plagiat, pod warunkiem że w sposób wyraźny przytoczono dane, które mają być potwierdzone.

W przypadku przekazania innej osobie jakiegokolwiek aspektu pracy naukowej powinni się upewnić, że osoba, która została do tego zadania wyznaczona, posiada odpowiednie kwalifikacje do jego wykonania.

*Profesjonalne podejście*

Naukowcy powinni znać strategiczne cele swojego środowiska naukowego oraz mechanizmy finansowania badań, a także powinni zdobyć wszelkie niezbędne pozwolenia przed rozpoczęciem badań naukowych lub uzyskaniem dostępu do zapewnionych środków.

Naukowcy powinni powiadomić swoich pracodawców, grantodawców lub opiekuna w przypadku opóźnienia, przedefiniowania albo ukończenia swojego projektu badawczego, lub też jeśli ma on zostać ukończony wcześniej lub zawieszony z określonego powodu.

*Zobowiązania wynikające z umowy lub przepisów*

Naukowcy znajdujący się na dowolnym etapie kariery zawodowej muszą znać krajowe, sektorowe i instytucjonalne przepisy regulujące warunki szkoleń i/lub pracy. Obejmują one przepisy dotyczące praw własności intelektualnej oraz wymagania i warunki ze strony wszelkich sponsorów lub grantodawców, niezależnie od charakteru umowy. Naukowcy powinni przestrzegać tego typu przepisów dostarczając wymaganych wyników badań (np. praca doktorska/habilitacyjna, publikacje, patenty, sprawozdania, opracowanie nowych produktów itp.), które określone są w warunkach umowy lub równoważnym dokumencie.

*Odpowiedzialność*

Naukowcy powinni być świadomi tego, że są odpowiedzialni wobec swoich pracodawców, grantodawców i innych odnośnych organów publicznych lub prywatnych, a także, z przyczyn etycznych, wobec ogółu społeczeństwa. W szczególności, naukowcy, których badania finansowane są z funduszy państwowych, są również odpowiedzialni za efektywne wykorzystanie pieniędzy podatników. W związku z tym naukowcy powinni przestrzegać zasad starannego, przejrzystego i efektywnego zarządzania finansami oraz współpracować z wszelkimi organami upoważnionymi do kontroli ich badań naukowych, niezależnie od tego, czy kontrola została podjęta z inicjatywy pracodawców/grantodawców czy przez komisje etyczne.

Metody gromadzenia danych i analizy, wyniki oraz, w razie potrzeby, szczegółowe dane powinny być udostępnione dla celów kontroli wewnętrznej i zewnętrznej, o ile jest to konieczne i zgodnie z żądaniem właściwych władz.

*Zasady dobrej praktyki w badaniach naukowych*

Naukowcy powinni zawsze stosować bezpieczne sposoby wykonywania pracy zgodnie z krajowymi przepisami, czyli m.in. podejmować niezbędne środki ostrożności w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy oraz odzy-

skiwania danych utraconych wskutek awarii technologii informatycznych, np. poprzez przygotowanie odpowiednich strategii tworzenia kopii zapasowych. Powinni również znać obowiązujące przepisy prawa krajowego dotyczące wymagań w zakresie ochrony danych i poufności oraz podejmować niezbędne kroki w celu stałego stosowania się do nich.

#### *Upowszechnianie, wykorzystywanie wyników*

Zgodnie z ustaleniami zawartymi w ich umowach wszyscy naukowcy powinni zapewnić, by wyniki ich badań były rozpowszechniane i wykorzystywane, np. ogłaszane, przekazywane innym środowiskom naukowym lub, w stosownych przypadkach, skomercjalizowane. W szczególności od starszych pracowników naukowych oczekuje się przejęcia inicjatywy w zapewnieniu, by badania naukowe były owocne, zaś ich wyniki wykorzystywane komercyjnie i/lub udostępniane ogółowi społeczeństwa przy każdej nadarzającej się sposobności.

#### *Zaangażowanie społeczne*

Naukowcy powinni zapewnić, aby ich działania naukowe były przedstawione ogółowi społeczeństwa w taki sposób, by były zrozumiałe dla osób nie będących specjalistami, tym samym podwyższając poziom powszechnego zrozumienia nauki. Bezpośredni dialog ze społeczeństwem pomoże naukowcom lepiej zrozumieć jego zainteresowanie priorytetami nauki i technologii, a także jego obawy.

#### *Relacje z opiekunem naukowym*

Na etapie szkoleniowym naukowcy powinni ustalić zorganizowane i regularne formy kontaktu ze swoim opiekunem naukowym i przedstawicielem kierunku/wydziału, aby w pełni skorzystać z tych relacji.

Relacje te obejmują: rejestrowanie postępu wszelkich badań oraz ich wyników, uzyskiwanie informacji zwrotnych poprzez sprawozdania i seminaria, stosowanie tych informacji oraz pracę według ustalonych harmonogramów, terminów wykonania, praktycznych rezultatów i/lub wyników badań.

#### *Nadzór i obowiązki w zakresie zarządzania*

Starsi pracownicy naukowcy powinni zwracać szczególną uwagę na różnorodne funkcje, które pełnią, tj. opiekunów naukowych, mentorów, doradców zawodowych, liderów, koordynatorów projektów, menedżerów lub popularyzatorów nauki. Funkcje te powinni wypełniać zgodnie z najwyższymi standardami zawodowymi. W ramach swojej roli opiekunów lub mentorów pracowników naukowych starsi pracownicy naukowcy powinni budować konstruktywne i pozytywne relacje z początkującymi pracownikami naukowymi w celu określenia warunków efektywnego transferu wiedzy oraz z uwagi na przyszły pomyślny rozwój kariery tych naukowców.

#### *Kontynuacja rozwoju zawodowego*

Na wszystkich etapach kariery zawodowej naukowcy powinni szukać możliwości stałego rozwoju poprzez aktualizację i poszerzenie zakresu swoich umiejętności i kwalifikacji. Cel ten można osiągnąć na różne sposoby, m.in. przez formalne szkolenia, warsztaty, konferencje i kursy on-line.

## OGÓLNE ZASADY I WYMAGANIA OBOWIĄZUJĄCE PRACODAWCÓW I GRANTODAWCÓW

#### *Uznanie zawodu*

Wszyscy naukowcy, którzy zdecydowali się na karierę naukową, powinni być uznani za profesjonalistów i traktowani zgodnie z tym faktem. Powinno to nastąpić w chwili rozpoczęcia kariery naukowej, tzn. na poziomie studiów doktoranckich, i odnosić się do wszystkich poziomów, niezależ-

nie od ich klasyfikacji na poziomie krajowym (np. pracownik, doktorant, kandydat na studia doktoranckie, stypendysta po studiach doktoranckich, urzędnik administracji państwowej).

#### *Zasada niedyskryminacji*

Grantodawcy i/lub pracodawcy nie będą w jakikolwiek sposób dyskryminować naukowców ze względu na płeć, wiek, pochodzenie etniczne, narodowe lub społeczne, religię lub wyznanie, orientację seksualną, język, niepełnosprawność, przekonania polityczne oraz status społeczny bądź materialny.

#### *Środowisko badań naukowych*

Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni zadbać o stworzenie najbardziej stymulującego środowiska badań lub szkoleń naukowych, które zapewni odpowiedni sprzęt, obiekty i możliwości, w tym współpracę na odległość przy pomocy sieci badawczych oraz powinni przestrzegać krajowych i sektorowych przepisów w zakresie zdrowia i bezpieczeństwa pracy. Grantodawcy zapewnią odpowiednie środki na wsparcie uzgodnionego programu prac.

#### *Warunki pracy*

Grantodawcy i/lub pracodawcy zapewnią, aby warunki pracy naukowców, w tym naukowców niepełnosprawnych, były w miarę potrzeby na tyle elastyczne, aby osiągnąć efektywne wyniki badań naukowych zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Ich celem powinno być zapewnienie takich warunków pracy, które umożliwiają zarówno kobietom, jak i mężczyznom pogodzenie życia rodzinnego i zawodowego, posiadanie dzieci i rozwój kariery zawodowej<sup>(4)</sup>. Szczególną uwagę należy zwrócić, m.in. na elastyczne godziny pracy, pracę w niepełnym wymiarze godzin, telepracę, urlop naukowy oraz niezbędne przepisy finansowe i administracyjne regulujące tego typu porozumienia.

#### *Stabilizacja oraz stałe zatrudnienie*

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by niestabilność warunków zatrudnienia nie miała negatywnego wpływu na osiągnięcia naukowców i z tego względu powinni zobowiązać się, w miarę możliwości, do poprawy stabilności warunków zatrudnienia pracowników naukowych, tym samym wykonując i przestrzegając zasad i warunków określonych w dyrektywie Rady 1999/70/WE<sup>(5)</sup>.

#### *Finansowanie i wynagrodzenie*

Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni zapewnić naukowcom sprawiedliwe i atrakcyjne warunki finansowania i/lub wynagradzania wraz z odpowiednimi i sprawiedliwymi świadczeniami w zakresie ubezpieczenia społecznego (w tym zasiłek chorobowy i rodzinny, prawa emerytalne oraz zasiłek dla bezrobotnych) zgodnie z obowiązującymi przepisami krajowymi oraz krajowymi lub sektorowymi umowami zbiorowymi. Warunki te muszą obejmować naukowców na każdym etapie kariery naukowej, w tym początkujących naukowców, proporcjonalnie do ich statusu prawnego, wyników oraz poziomu kwalifikacji i/lub zakresu obowiązków.

#### *Równowaga płci<sup>(6)</sup>*

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni stawiać sobie za cel zapewnienie reprezentatywnej równowagi płci na każdym szczeblu kadry, w tym na poziomie opiekunów naukowych i menedżerów. Cel ten powinien zostać osiągnięty na podstawie polityki równych szans na etapie rekrutacji i kolejnych etapach kariery zawodowej, jednak bez obniżania kryteriów jakości i kwalifikacji. W celu zapewnienia równego traktowania, w komitetach do spraw doboru kadr i oceny kandydatów powinna istnieć odpowiednia równowaga płci.

### *Rozwój kariery zawodowej*

Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni sporządzić, najlepiej w ramach polityki zarządzania zasobami ludzkimi, określoną strategię rozwoju kariery zawodowej dla naukowców na każdym etapie kariery, niezależnie od rodzaju podpisanej umowy, w tym dla naukowców posiadających umowę na czas określony. Strategia ta powinna określać dyspozycyjność mentorów udzielających wsparcia i wskazówek odnośnie osobistego i zawodowego rozwoju naukowców, tym samym motywując pracowników naukowych oraz przyczyniając się do zmniejszenia niepewności co do ich przyszłości zawodowej. Wszyscy naukowcy powinni zaznaczyć się z takimi przepisami i ustaleniami.

### *Wartość mobilności*

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni uznać wartość mobilności geograficznej, międzysektorowej, inter- i transdyscyplinarnej oraz wirtualnej<sup>(7)</sup>, a także mobilności między sektorem państwowym i prywatnym jako ważnego sposobu poszerzania wiedzy naukowej oraz wspierania rozwoju zawodowego naukowców na każdym etapie kariery. W rezultacie, powinni uwzględnić takie możliwości w określonej strategii rozwoju zawodowego oraz w pełni docenić i uznawać wszelkie doświadczenie związane z mobilnością w obrębie własnego systemu rozwoju kariery i oceny pracowników.

Wiąże się to również z wymogiem wprowadzenia koniecznych instrumentów administracyjnych w celu umożliwienia przenoszenia zarówno grantów, jak i ubezpieczenia społecznego, zgodnie z przepisami ustawodawstwa krajowego.

### *Dostęp do szkoleń naukowych oraz możliwość stałego rozwoju zawodowego*

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej, niezależnie od rodzaju umowy, mieli możliwość rozwoju zawodowego oraz poprawy swoich szans znalezienia pracy poprzez dostęp do środków umożliwiających stały rozwój umiejętności i kwalifikacji.

Tego typu środki należy poddawać regularnej ocenie pod kątem dostępności, zainteresowania oraz skuteczności w podnoszeniu kwalifikacji, umiejętności oraz szans znalezienia pracy.

### *Dostęp do doradztwa zawodowego*

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić naukowcom na każdym etapie kariery zawodowej i niezależnie od rodzaju umowy, w instytucjach, których to dotyczy, lub w ramach współpracy z innymi strukturami, doradztwo zawodowe oraz pomoc w zakresie znalezienia pracy.

### *Prawa własności intelektualnej*

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by naukowcy na każdym etapie kariery zawodowej czerpali korzyści z wykorzystywania (jeśli ma ono miejsce) swoich wyników w zakresie badań i rozwoju poprzez ochronę prawną oraz, w szczególności, poprzez właściwą ochronę praw własności intelektualnej, w tym praw autorskich.

Polityki lub praktyki winny określać, jakie prawa przysługują naukowcom i/lub, jeśli ma to zastosowanie, pracodawcom i innym stronom, w tym zewnętrznym organizacjom komercyjnym lub przemysłowym, o których prawdopodobnie stanowią określone porozumienia w zakresie współpracy lub inne rodzaje porozumień.

### *Współautorstwo*

Institucje powinny pozytywnie odnosić się do współautorstwa przy ocenie kadry naukowej, gdyż jest ono dowodem konstruktywnego podejścia do prowadzenia badań naukowych. Z tego względu pracodawcy i/lub

grantodawcy powinni opracowywać strategie, praktyki oraz procedury zapewniające naukowcom, w tym naukowcom na początkowym etapie kariery, konieczne warunki ramowe, tak aby mogli oni korzystać z prawa do uznania oraz wymienienia na liście i/lub cytowania, w kontekście rzeczywistego wkładu, jaki wnoszą, jako współautorzy prac, patentów itp. lub z prawa do publikacji swoich wyników badań niezależnie od swoich opiekunów.

### *Opieka naukowa*

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zadbać o to, by wyznaczono osobę, do której mogą zgłaszać się początkujący naukowcy w kwestiach związanych z wykonywaniem swoich obowiązków zawodowych, oraz by zostali oni o tym powiadomieni.

Tego typu ustalenia powinny jasno określać, że proponowani opiekunowie naukowcy są wystarczająco biegli w nadzorowaniu prac badawczych, dysponują czasem, wiedzą, doświadczeniem, kompetencjami i zaangażowaniem, dzięki którym mogą zaoferować stażystom odpowiednie wsparcie oraz zapewnić konieczne procedury monitorowania postępów i oceny, a także niezbędne mechanizmy udzielania informacji zwrotnej.

### *Nauczanie*

Nauczanie jest istotnym sposobem organizacji i upowszechniania wiedzy i z tego względu należy je postrzegać jako cenną możliwość w ramach ścieżki rozwoju zawodowego naukowców. Jednakże obowiązki w zakresie nauczania nie powinny być nadmiernie obciążające i, szczególnie na początkowym etapie kariery, nie powinny stanowić dla naukowców przeszkody w prowadzeniu badań naukowych.

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić, by obowiązki w zakresie nauczania były odpowiednio wynagradzane oraz uwzględniane w systemach oceny pracowników, a także by czas poświęcony na szkolenia początkujących naukowców przez kadre z wyższym stopniem naukowym został uznany jako część ich zaangażowania w proces nauczania. Należy zapewnić odpowiednie przeszkolenie w zakresie nauczania i prowadzenia szkoleń w ramach rozwoju zawodowego naukowców.

### *Systemy oceny pracowników*

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni wprowadzić dla wszystkich naukowców, w tym dla starszych pracowników naukowych, systemy oceny pracowników w celu regularnej oceny ich wyników zawodowych przeprowadzanej w sposób przejrzysty przez niezależną (zaś w przypadku starszych pracowników naukowych najlepiej przez międzynarodową) komisję.

Tego typu procedury oceny pracowników powinny odpowiednio uwzględniać ogólną kreatywność naukową oraz wyniki badań naukowców, np. publikacje, patenty, zarządzanie badaniami naukowymi, nauczanie/prowadzenie wykładów, opiekę naukową, doradztwo, współpracę krajową lub międzynarodową, obowiązki administracyjne, działania w zakresie szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie oraz mobilność, a także powinny być brane pod uwagę w kontekście rozwoju zawodowego.

### *Skargi/apelacje*

Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni określić, zgodnie z krajowymi zasadami i przepisami, odpowiednie procedury, na przykład wyznaczyć bezstronna osobę (np. w charakterze rzecznika), która rozpatrywałaby skargi/apelacje naukowców, w tym także kwestie dotyczące konfliktów między opiekunami naukowymi a początkującymi naukowcami. Tego typu procedury powinny zapewnić całej kadry naukowej poufną i nieformalną pomoc w rozwiązywaniu konfliktów związanych z pracą i w przypadku sporów i skarg; celem tych procedur jest propagowanie sprawiedliwego i równego traktowania w obrębie instytucji oraz poprawa ogólnej jakości środowiska pracy.

### *Wpływ na organy decyzyjne*

Grantodawcy i/lub pracodawcy naukowców powinni uznać za w pełni uzasadnione, a wręcz pożądane, prawo naukowców do posiadania przedstawicieli we właściwych organach informacyjnych, konsultacyjnych i decyzyjnych w instytucjach, w których pracują, w celu ochrony i reprezentowania indywidualnych i zbiorowych interesów naukowców jako profesjonalistów oraz aktywnego włączenia się w prace instytucji<sup>(8)</sup>.

### *Rekrutacja*

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni zapewnić, by standardy przyjmowania naukowców do pracy, szczególnie na początkowym etapie kariery, były jasno określone, a także powinni ułatwić dostęp grupom w trudniejszym położeniu lub naukowcom powracającym do kariery naukowej, w tym nauczycielom (na każdym poziomie systemu szkolnictwa) powracającym do kariery naukowej.

Pracodawcy i/lub grantodawcy naukowców powinni przestrzegać zasad określonych w Kodeksie postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych podczas mianowania lub rekrutacji naukowców.

## **SEKCJA 2**

### **Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych**

Kodeks postępowania przy rekrutacji pracowników naukowych obejmuje ogólne zasady i wymagania, do których powinni stosować się pracodawcy i/lub grantodawcy przy mianowaniu lub rekrutacji naukowców. Zasady i wymagania, o których mowa, powinny zagwarantować przestrzeganie takich wartości jak przejrzystość procesu rekrutacji oraz równe traktowanie wszystkich kandydatów, w szczególności mając na względzie rozwój atrakcyjnego, otwartego oraz zrównoważonego europejskiego rynku pracy dla naukowców, a także uzupełniają zasady i wymagania określone w Europejskiej Karcie Naukowca. Instytucje oraz pracodawcy przestrzegający Kodeksu Postępowania będą otwarcie wywiązywać się ze zobowiązania do postępowania w sposób odpowiedzialny i godny szacunku oraz zapewnią naukowcom sprawiedliwe warunki ramowe z wyraźnym zamiarem wniesienia wkładu w rozwój Europejskiej Przestrzeni Badawczej.

### **OGÓLNE ZASADY I WYMAGANIA KODEKSU POSTĘPOWANIA**

#### *Rekrutacja*

Pracodawcy i/lub grantodawcy powinni ustalić otwarte (9), efektywne, przejrzyste procedury rekrutacji, które zapewniają wsparcie, są możliwe do porównania na poziomie międzynarodowym, a także dostosowane do rodzaju oferowanego stanowiska.

Ogłoszenia w sprawie zatrudnienia powinny zawierać dokładny opis wymaganej wiedzy i kwalifikacji oraz nie być na tyle specjalistyczne, by zniechęcić odpowiednich kandydatów. Pracodawcy powinni zamieścić również opis warunków pracy oraz uprawnień, w tym opis perspektywy rozwoju zawodowego. Ponadto należy realistycznie oszacować czas pomiędzy umieszczeniem ogłoszenia o wolnym stanowisku lub zaproszenia do zgłaszania kandydatur a ostatecznym terminem nadsyłania podań.

#### *Dobór kadr*

Komisje dokonujące doboru kandydatów powinny reprezentować różnorodne doświadczenia i kwalifikacje oraz wykazywać się odpowiednią równowagą płci, a także, w razie konieczności i możliwości, składać się z członków różnych branż (sektora państwowego i prywatnego) i dyscyplin, w tym z osób pochodzących z innych krajów i posiadających odpowiednie doświadczenie do oceny kandydatów. W miarę możliwości należy stosować

szerszą gamę praktyk doboru kandydatów, np. ocenę zewnętrznego eksperta oraz bezpośrednie rozmowy z kandydatem. Członkowie panelu dokonującego doboru kandydatów powinni być właściwie przeszkoleni.

#### *Przejrzystość*

Przed wybraniem kandydatów należy ich poinformować o procesie rekrutacji oraz kryteriach wyboru, ilości dostępnych stanowisk oraz perspektywach rozwoju zawodowego. Po zakończeniu procesu doboru kandydatów należy również ich powiadomić o mocnych i słabych stronach ich podań.

#### *Ocena zasług*

W procesie doboru kadr należy wziąć pod uwagę cały zakres doświadczenia<sup>(10)</sup> kandydatów. Oprócz oceny ich ogólnego potencjału jako naukowców należy również uwzględnić ich kreatywność oraz poziom niezależności.

Oznacza to, że oceny zasług należy dokonywać zarówno w sposób jakościowy, jak też ilościowy, koncentrując się nie tylko na liczbie publikacji, lecz także na wybitnych wynikach osiągniętych w trakcie zróżnicowanej kariery naukowej. W rezultacie znaczenie wskaźników bibliometrycznych powinno być odpowiednio zrównoważone z szerszym zakresem kryteriów oceny, np. nauczaniem, opieką naukową, pracą zespołową, transferem wiedzy, zarządzaniem badaniami naukowymi oraz działaniami w zakresie innowacji i szerzenia świadomości naukowej w społeczeństwie. W przypadku kandydatów z doświadczeniem w sektorze przemysłu należy zwrócić szczególną uwagę na ich wkład w patenty, opracowania lub wynalazki.

#### *Odstępstwa od porządku chronologicznego życiorysów*

Przerwy w przebiegu kariery lub odstępstwa od porządku chronologicznego w życiorysie nie powinny być krytykowane, lecz postrzegane jako ewolucja kariery, a w rezultacie – jako potencjalnie cenny wkład w rozwój zawodowy naukowców podążających wielowymiarową ścieżką kariery. Z tego względu należy umożliwić kandydatom składanie życiorysów wspartych dowodami, które odzwierciedlają reprezentatywną gamę osiągnięć i kwalifikacji mających znaczenie w kontekście stanowiska, którego dotyczy podanie o pracę.

#### *Uznawanie doświadczenia w zakresie mobilności*

Wszelkie doświadczenie w zakresie mobilności, np. pobyt w innym kraju/regionie lub w innym środowisku naukowym (w sektorze państwowym lub prywatnym), lub też zmianę dyscypliny lub sektora w ramach wstępnego szkolenia naukowego lub na późniejszym etapie kariery naukowej, bądź doświadczenie w zakresie mobilności wirtualnej należy postrzegać jako cenny wkład w rozwój zawodowy naukowca.

#### *Uznawanie kwalifikacji*

Grantodawcy i/lub pracodawcy powinni zapewnić właściwą ocenę kwalifikacji akademickich i zawodowych, w tym kwalifikacji nieformalnych, wszystkim naukowcom, w szczególności w kontekście mobilności międzynarodowej i zawodowej. Powinni oni nawzajem informować się, wszelkimi dostępnymi kanałami komunikacji, o zasadach, procedurach i normach określających uznawanie tego typu kwalifikacji oraz zdobyć ich pełne zrozumienie, a w rezultacie korzystać z obowiązującego prawa krajowego, konwencji i określonych zasad w sprawie uznawania tego typu kwalifikacji<sup>(11)</sup>.

#### *Staż pracy*

Wymagany poziom kwalifikacji powinien odpowiadać potrzebom stanowiska i nie powinien stanowić bariery w przyjęciu do pracy. Przy uznawaniu i ocenie kwalifikacji należy skupić się bardziej na ocenie osiągnięć kandydata niż jego/jej uwarunkowaniach lub reputacji, jaką zdobył w in-

stytucji, w której uzyskał te kwalifikacje. Jako że kwalifikacje zawodowe można osiągnąć na wczesnym etapie długiej kariery naukowej, należy także uznawać przebieg trwającego przez całe życie rozwoju zawodowego.

#### *Stanowiska dla pracowników ze stopniem doktora*

Instytucje mianujące naukowców posiadających stopień doktora powinny ustalić jasne zasady i wyraźne wskazówki w zakresie rekrutacji i mianowania naukowców ze stopniem doktora, w tym maksymalny okres sprawowania stanowiska oraz cele mianowania. Tego typu wytyczne powinny uwzględniać okres pełnienia wcześniejszych funkcji jako naukowiec ze stopniem doktora w innych instytucjach i brać pod uwagę fakt, że status pracownika ze stopniem doktora jest przejściowy, tak by móc przede wszystkim zapewnić dodatkowe możliwości rozwoju kariery naukowej w kontekście długoterminowej perspektywy rozwoju.

### SEKCJA 3

#### Definicje

##### *Naukowcy*

Dla celów niniejszego zalecenia stosuje się uznaną na świecie definicję badań naukowych zawartą w podręczniku „Frascati Manual” (12). Naukowców opisuje się zatem jako:

„Profesjonalistów zajmujących się inicjowaniem lub tworzeniem nowej wiedzy, produktów, procesów, metod i systemów oraz zarządzaniem projektami, których to dotyczy.”

W szczególności niniejsze zalecenie odnosi się do wszystkich osób zawodowo zajmujących się badaniami i rozwojem na każdym etapie kariery<sup>(13)</sup>, niezależnie od przyjętej klasyfikacji. Obejmuje to wszelką działalność związaną z „badaniami podstawowymi”, „badaniami strategicznymi”, „badaniami stosowanymi”, rozwojem eksperymentalnym oraz „transferem wiedzy” obejmującym możliwości w zakresie: innowacji, doradztwa, opieki naukowej oraz nauczania, zarządzania wiedzą oraz prawami własności intelektualnej, wykorzystywania wyników badań naukowych lub dziennikarstwa naukowego.

Rozróżnia się pomiędzy początkującym naukowcem a doświadczonym naukowcem:

- określenie „początkujący naukowiec”<sup>(14)</sup> odnosi się do naukowców w pierwszych czterech latach (odpowiednik pełnego etatu) badań naukowych, w tym w okresie szkolenia naukowego,
- „doświadczeni naukowcy”<sup>(15)</sup> to naukowcy posiadający co najmniej czteroletnie doświadczenie w pracy badawczej (odpowiednik pełnego etatu) od chwili uzyskania dyplomu uczelni umożliwiającego im dostęp do studiów doktoranckich w kraju, w którym stopień naukowy/dyplom został uzyskany, lub naukowcy, którzy posiadają już stopień doktora, niezależnie od długości okresu, w jakim go zdobyli.

##### *Pracodawcy*

W kontekście niniejszego zalecenia określenie „pracodawcy” odnosi się do wszystkich instytucji państwowych i prywatnych, które zatrudniają naukowców na zasadzie umowy lub które goszczą ich na podstawie innych typów umów lub ustaleń, w tym takich, gdzie nie istnieje bezpośrednia zależność finansowa. Tego typu umowy lub ustalenia odnoszą się w szczególności do instytucji szkolnictwa wyższego, wydziałów, laboratoriów, fundacji lub osób prywatnych, w których naukowcy przechodzą szkolenie naukowe lub prowadzą badania na podstawie funduszy dostarczanych przez osoby trzecie.

##### *Grantodawcy*

Określenie „grantodawcy” odnosi się do wszystkich organów (16), które zapewniają finansowanie (co obejmuje stypendia, nagrody, granty i staże) państwowych i prywatnych instytucji naukowych, w tym instytucji szkolnictwa wyższego. W ramach tej funkcji mogą oni określić jako główny warunek przydzielania funduszy konieczność wdrażania i stosowania przez finansowane instytucje efektywnych strategii, praktyk i mechanizmów zgodnie z ogólnymi zasadami i wymaganiami określonymi w niniejszym zaleceniu.

##### *Mianowanie lub zatrudnienie*

Odnosi się to do wszelkiego typu umów, stypendiów lub staży, grantów bądź nagród finansowanych przez osoby trzecie, w tym do finansowania w kontekście Programu(-ów) Ramowego(-ych)<sup>(17)</sup>.

<sup>(1)</sup> Patrz: definicja w sekcji 3.

<sup>(2)</sup> Patrz: definicja w sekcji 3.

<sup>(3)</sup> Dz.U. C 364 z 18.12.2000, str. 1.

<sup>(4)</sup> Patrz: SEC(2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science (Kobiety i nauka: Doskonałe wyniki i innowacyjność – równość płci w dziedzinie nauki)

<sup>(5)</sup> Dyrektywa Rady 1999/70/WE z dnia 28 czerwca 1999 r. dotycząca Porozumienia ramowego w sprawie pracy na czas określony, zawartego przez Europejską Unię Konfederacji Przemysłowych i Pracodawców (UNICE), Europejskie Centrum Przedsiębiorstw Publicznych (CEEP) oraz Europejską Konfederację Związków Zawodowych (ETUC) (Dz.U. L 175 z 10.7.1999, str. 43), która ma na celu zapobieżenie mniej korzystnemu traktowaniu pracowników zatrudnionych na czas określony w porównaniu z pracownikami zatrudnionymi na czas nieokreślony, zapobieżenie nadużyciom wynikającym z podpisywania licznych umów o pracę na czas określony, poprawienie dostępu do szkoleń dla pracowników zatrudnionych na czas określony oraz zapewnienie, aby pracownicy zatrudnieni na czas określony byli informowani o dostępnych stałych stanowiskach pracy.

<sup>(6)</sup> Patrz: SEC(2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science (Kobiety i nauka: Doskonałe wyniki i innowacyjność – równość płci w dziedzinie nauki).

<sup>(7)</sup> Tj. zdalna współpraca przy pomocy sieci elektronicznych.

<sup>(8)</sup> W tym kontekście patrz także: dyrektywa 2002/14/WE Parlamentu Europejskiego i Rady (Dz.U. L 80 z 23.3.2002, str. 29).

<sup>(9)</sup> Należy wykorzystać wszelkie dostępne narzędzia, w szczególności oparte na sieci internetowej międzynarodowe lub globalnie dostępne zasoby, np. Europejski Portal dla Mobilnych Naukowców: <http://europa.eu.int/eracareers>

<sup>(10)</sup> Patrz także: Europejska Karta Naukowca: Systemy oceny pracowników w sekcji 1 niniejszego dokumentu.

<sup>(11)</sup> Bardziej szczegółowe informacje o sieci NARIC (National Academic Recognition Information Centres) oraz ENIC (European Network of Information Centres) można znaleźć na stronie <http://www.enic-naric.net/>

<sup>(12)</sup> W: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002.

<sup>(13)</sup> KOM(2003) 436 z dnia 18.7.2003: Researchers in the ERA: One profession, multiple careers. (Naukowcy w Europejskim Obszarze Badawczym: Jeden zawód, wiele karier).

<sup>(14)</sup> Patrz: Work Programme Structuring the European Research Area Human Resources and Mobility Marie Curie Actions, wydanie wrzesień 2004, str. 41.

<sup>(15)</sup> Idem, str. 42.

<sup>(16)</sup> Wspólnota będzie czynić starania w celu zastosowania zobowiązań określonych w niniejszym zaleceniu wobec beneficjenta funduszy w kontekście Programu(-ów) Ramowego(-ych) w Dziedzinie Badań, Rozwoju Technologicznego i Demonstracji.

<sup>(17)</sup> Program(-y) Ramowy(-e) w Dziedzinie Badań, Rozwoju Technologicznego i Demonstracji.

**UNDERSIGNING ORGANISATIONS**

<b>Country</b>	<b>Organisation name</b>
AUSTRIA	The Austrian Rectors' Conference
FRANCE	The National Centre of Scientific Research (CNRS)
FRANCE	The National Institute of Agronomie Research (INRA)
FRANCE	The Rectors' Conference of the French Universities (CPU)
FRANCE	Université de la Méditerranée
FRANCE	Université Lille 2
GERMANY	The German Rectors' Conference (HRK)
GREECE	Euroscience/Greece
ITALY	AREA Science Park of Trieste
ITALY	The National Research Council (CNR)
ITALY	The Rectors' Conference of the Italian Universities (CRU)
ITALY	The Italian Undersigning Organisations of 13 December 2005
ITALY	The Undersigning Organisations of the Friuli Venezia Giulia Region
LITHUANIA	The Lithuanian Government
SLOVAK REPUBLIC	The Rectors of the Slovak Higher Education Institutions
SWITZERLAND	The Rectors' Conference of the Swiss Universities (CRUS)