



Kopienas pētniecība



Eiropas pētnieku harta

Uzvedības kodekss pētnieku pieņemšanai darbā

www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter

EUR 21620



EIROPAS
PĒTNIECĪBAS TĒLPA

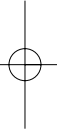
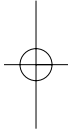
CILVĒKU RESURSI UN MOBILITĀTE



Interested in European research?

RTD info is our quarterly magazine keeping you in touch with main developments (results, programmes, events, etc). It is available in English, French and German. A free sample copy or free subscription can be obtained from:

European Commission
Directorate-General for Research
Information and Communication Unit
B-1049 Brussels
Fax: (32-2) 29-58220
E-mail: research@cec.eu.int
Internet: http://europa.eu.int/comm/research/rtdinfo/index_en.html



EUROPEAN COMMISSION

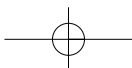
Directorate-General for Research
Directorate The human factor, mobility and Marie Curie activities
Unit D1

E-mail: sieglinde.gruber@cec.eu.int

Contact: Sieglinde Gruber

*European Commission
Office SDME 03/51
B-1049 Brussels*

*Tel. (32-2) 29-84342
Fax (32-2) 29-99079*



EUROPEAN COMMISSION

Eiropas pētnieku hartu

Uzvedības kodeksu pētnieku pieņemšanai darbā

***Europe Direct is a service to help you find answers
to your questions about the European Union***

**Freephone number:
00 800 6 7 8 9 10 11**

LEGAL NOTICE:

Neither the European Commission nor any person acting on behalf of the Commission is responsible for the use which might be made of the following information.

The views expressed in this publication are the sole responsibility of the author and do not necessarily reflect the views of the European Commission.

A great deal of additional information on the European Union is available on the Internet. It can be accessed through the Europa server (<http://europa.eu.int>).

Cataloguing data can be found at the end of this publication.

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2006

ISBN 92-894-9324-0

© European Communities, 2006

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

Printed in Belgium

PRINTED ON WHITE CHLORINE-FREE PAPER

KOMISIJAS IETEIKUMS (2005. gada 11. marts) par Eiropas pētnieku hartu un par Uzvedības kodeksu pētnieku pieņemšanai darbā

Eiropas kopienu komisija,

ņemot vērā Eiropas Kopienas dibināšanas līgumu un jo īpaši tā 165. pantu,
tā kā

- (1) Komisija 2000. gada janvārī ¹ uzskatīja par nepieciešamu izveidot Eiropas Pētniecības zonu kā Kopienas tālākās darbības asi šajā jomā ar mērķi veidot vienotu un strukturētu Eiropas pētniecības politiku.
- (2) Lisabonas Eiropadome nosprauda Kopienai mērķi līdz 2010. gadam kļūt par viskonkurētspējīgāko uz zināšanām balstīto ekonomiku pasaulē.
- (3) Padome 2003. gada 10. novembra rezolūcijā ² runāja par Eiropas Pētniecības zonas pētnieku profesionālajiem un karjeras jautājumiem un jo īpaši apsveica Komisijas nodomu izveidot Eiropas pētnieku hartu un uzvedības kodeksu pētnieku pieņemšanai darbā.
- (4) Potenciālais pētnieku trūkums ³, īpaši dažās pamatnozārēs, tuvākajā nākotnē ievērojami apdraudēs ES spēju radīt inovācijas, tās zināšanu

¹ KOM(2000) 6 galīgais, 18.1.2000.

² OV C 282, 25.11.2003., 1.-2. lpp., Padomes 2003. gada 10. novembra Rezolūcija (2003/C 282/01) par pētnieku profesiju un profesionālo karjeru Eiropas Pētniecības zonā).

³ KOM (2003) 226 galīgais un SEK(2003) 489, 30.4.2003.

potenciālu un ražīguma augšanu un var traucēt sasniegt Lisabonā un Barselonā nospraustos mērķus. Tāpēc Eiropai jāklūst ievērojami pievilcīgāka no pētnieku viedokļa un jānostiprina pētniecībā nodarbināto sieviešu līdzdalība, palīdzot radīt viņām vajadzīgos apstākļus ilgtspējīgākas un pievilcīgākas karjeras veidošanai pētniecības un attīstības darbā ⁴.

- (5) Pietiekami daudz un labi izglītoti profesionāļi zinātnes un attīstības laukā ir zinātnes sasniegumu, tehnoloģiskā progresa, labākas dzīves kvalitātes, Eiropas pilsoņu labklājības nodrošināšanas un labākas Eiropas konkurētspējas nodrošināšanas pamats.
- (6) Jāizveido un jāievieš jauni instrumenti pētnieku profesionālās karjeras veicināšanai, vairojot pētnieku karjeras iespējas Eiropā.
- (7) Lielākas un uzskatāmākas profesionālās karjeras iespējas palīdz veidot pozitīvu sabiedrības attieksmi pret pētnieka profesiju un stimulē lielāku jauniešu daļu izvēlēties pētnieka darbu.
- (8) Šā ieteikuma turpmākais mērķis ir veicināt pievilcīga, atvērta un ilgtspējīga Eiropas darba tirgus veidošanos pētniekiem, radot pamatnosacījumus augstas kvalitātes pētnieku piesaistīšanai un paturēšanai vidē, kas sekmē efektīvu un ražīgu darbu.
- (9) Dalībvalstīm vajadzētu censties piedāvāt pētniekiem ilgtspējīgas profesionālās karjeras sistēmas visās karjeras stadijās, neskatoties uz to, kādās līgumattiecībās tie atrodas un kādu pētniecības un attīstības darba ceļu tie izvēlējušies, un tām jācenšas nodrošināt tādu attieksmi, kas pētniekos saskatītu profesionāļus, kas ir iestāžu, kuros tie strādā, neatņemama sastāvdaļa.
- (10) Lai gan dalībvalstis ir pielikušas ievērojamas pūles, pārvarot administratīvos un juridiskos šķēršļus ģeogrāfisko un starpnozaru robežu pārvarēšanai, vēl joprojām pastāv daudz šādu šķēršļu.

⁴ SEK (2005) 260.

- (11) Jāveicina jebkura veida mobilitāte visaptverošas personāla politikas jomā zinātniski pētnieciskajā laukā nacionālajā, reģionālajā un institucionālajā līmenī.
- (12) Pilnībā jāapzinās visu mobilitātes veidu nozīme pētnieku profesionālās atestācijas un profesionālās virzības sistēmās, tādējādi garantējot, ka šī pieredze veicina viņu profesionālo attīstību.
- (13) Atbilstoša profesionālās karjeras un mobilitātes politika pētniekiem, kas dodas strādāt uz Eiropas Savienību⁵ vai nāk no tās, jāskata kopā ar stāvokli attīstības valstīs un reģionos Eiropā un ārpus tās, tā lai pētniecības potenciāla vairošana Eiropas Savienībā netiktu panākta uz mazāk attīstītu valstu un reģionu rēķina.
- (14) Pieņemot darbā pētniekus, finansētājiem un darba devējiem jāatbild par to, lai darbinieku pieņemšanas procedūra būtu atklāta, pārredzama un starptautiski salīdzināma.
- (15) Sabiedrībai vairāk jānovērtē pētnieku atbildība un profesionālisms, veicot darbu dažādās savas profesionālās karjeras stadijās, kā arī viņu daudzveidīgā loma darbā zināšanu jomā, vadības jomā, projektu koordinēšanā, administratīvajā darbā, zinātnisko darbu vadīšanā, audzināšanā, profesionālajā orientācijā vai zinātnes popularizācijā.
- (16) Šajā ieteikumā ir pieņemts, ka darba devējiem un pētnieku finansētājiem ir primārs pienākums nodrošināt, lai tiktu ievērotas valstu, reģionu vai nozaru tiesību aktu prasības.
- (17) Šis ieteikums nodrošina dalībvalstīm, darba devējiem, finansētājiem un pētniekiem vērtīgu instrumentu, kas ļauj brīvprātīgi realizēt turpmākus jaunus pasākumus ar mērķi uzlabot un nostiprināt pētnieku karjeras iespējas Eiropas Savienībā un radīt pētniekiem atvērtu darba tirgu.

⁵ KOM(2004) 178 galīgais, 16.3.2004.

(18) Šajā ieteikumā ietvertie vispārējie principi un prasības ir radušies publiskas apspriešanas rezultātā, kurai pilnībā pievienojās Personāla un mobilitātes vadības komisijas locekļi,

Ar šo iesaka:

1. Dalībvalstīm censties veikt nepieciešamos pasākumus, lai darba devēji vai pētnieku finansētāji veidotu un rūpētos par atsaucīgu pētniecības vidi un darba kultūru, kurā indivīdi un pētnieku grupas tiek novērtētas, mudinātas un atbalstītas un kurā tām tiek sniegts vajadzīgais materiālais un nemateriālais atbalsts uzdevumu un mērķu sasniegšanai. Šajā kontekstā īpaša prioritāte jāparedz darba un mācību apstākļu nodrošināšanai pētnieku karjeras agrīnajā stadijā, jo tas ietekmē turpmāko izvēli un karjeras pievilcību pētniecības un attīstības jomā.
2. Dalībvalstīm censties, kad vien vajadzīgs, veikt izšķirošus pasākumus ar mērķi nodrošināt, lai darba devēji vai pētnieku finansētāji uzlabotu darbinieku pieņemšanas metodes un karjeras vērtēšanas/atestācijas sistēmas, radot pārredzamāku, atklātu, vienlīdzīgu un starptautiski atzītu darbinieku pieņemšanas un karjeras virzīšanas sistēmu kā pamatnosacījumu īstam Eiropas pētnieku darba tirgum.
3. Dalībvalstīm, kad tajās tiek formulētas un pieņemtas stratēģijas un sistēmas ilgtspējīgu profesionālo karjeru nodrošināšanai pētniekiem, atbilstoši ņemt vērā un vadīties saskaņā ar vispārējiem principiem un prasībām, kas izklāstītas pielikumā un nosauktas par Eiropas pētnieku hartu un Uzvedības kodeksu pētnieku pieņemšanai darbā.
4. Dalībvalstīm censties iestrādāt šos vispārējos principus un prasības savas kompetences robežās valsts tiesību aktos vai nozaru un/vai oficiālajos normatīvos un vadlīnijās (hartās un/vai pētnieku kodeksos). Veicot šo darbu, jāņem vērā pastāvošā tiesību aktu un prakses

daudzveidība, kas dažādās valstīs un dažādās nozarēs nosaka karjeras ceļu, organizāciju un darba nosacījumus, strādājot zinātnes un attīstības jomā.

5. Dalībvalstīm uzskatīt šos vispārējos principus un prasības par institucionālo kvalitātes nodrošināšanas mehānismu neatņemamu sastāvdaļu, aplūkojot tos kā līdzekļus finansēšanas kritēriju radīšanai valstu/reģionālām finansēšanas shēmām, kā arī ņemot tos par pamatu valsts iestāžu veiktam auditam, monitoringam un vērtēšanai.
6. Dalībvalstīm turpināt strādāt pie esošo likumdošanas un administratīvo šķēršļu novēršanas mobilitātes jomā, tai skaitā starpnozaru mobilitātes un funkcionālās mobilitātes jomā, ņemot vērā paplašināto Eiropas Savienību.
7. Dalībvalstīm censties nodrošināt pētniekiem pienācīgu sociālo nodrošinājumu saskaņā ar viņu juridisko statusu. Šajā kontekstā īpaša vērība ir piešķirama kā pamata, tā papildu pensiju tiesību pārnesamībai pētniekiem, kas pārmaiņus strādā valsts un privātajā sektorā vienā un tai pašā valstī vai arī dažādās valstīs Eiropas Savienībā. Šādam režīmam jānodrošina, ka pētnieks, kurš dzīves laikā ir mainījis darbu vai kura karjerā ir bijuši pārtraukumi, nepamatoti nezaudē sociālo nodrošinājumu.
8. Dalībvalstīm ieviest vajadzīgās uzraudzības struktūras, lai regulāri pārskatītu šo ieteikumu, kā arī lai noteiktu, kādā mērā darba devēji, finansētāji un pētnieki ir piemērojuši Eiropas pētnieku hartu un Uzvedības kodeksu, pieņemot darbā pētniekus.
9. Noteikt un dalībvalstīm vienoties par šiem vērtēšanas kritērijiem Personāla un mobilitātes vadības komisijas uzsāktā darba kontekstā.
10. Dalībvalstīm, pārstāvot starptautiskas organizācijas valstu valdību līmenī, ņemt vērā šo ieteikumu, kad tiek ierosinātas stratēģijas un lemts par šo organizāciju darbību.

11. Šis ieteikums ir adresēts dalībvalstīm, bet tas vienlaikus ir radīts kā instruments sociālā dialoga veicināšanai, kā arī dialoga veicināšanai starp pētniekiem, ieinteresētajām pusēm un sabiedrību kopumā.
12. Dalībvalstis tiek aicinātas cik vien iespējams informēt Komisiju līdz 2005. gada 15. decembrim un turpmāk ik gadu par visiem šā ieteikuma sakarā veiktajiem pasākumiem, kā arī informēt to par pirmajiem tā piemērošanas rezultātiem un sniegt labas prakses piemērus.
13. Komisija regulāri pārskatīs šo ieteikumu Atklātās koordinācijas metodes kontekstā.

Briselē, 2005. gada 11. martā

*Komisijas vārdā
Janez Potočnik
Komisijas loceklis*

PIELIKUMS

1. Iedaļa Eiropas pētnieku harta

Eiropas pētnieku harta ir vispārēju principu un prasību kopums, kas nosaka pētnieku, kā arī pētnieku darba devēju un/vai finansētāju lomu, pienākumus un tiesības⁶. Hartas mērķis ir panākt, lai attiecības starp pētniekiem un viņu darba devējiem vai finansētājiem sekmētu veiksmīgu darbu, radot, nododot tālāk, kopīgi lietojot un izplatot zināšanas un tehniskās jaunrades sasniegumus, kā arī lai veicinātu pētnieku karjeras attīstību. Harta atzīst visa veida mobilitātes nozīmi pētnieku profesionālās izaugsmes veicināšanā.

Šai nozīmē Harta veido pamatprincipus pētniekiem, darba devējiem un finansētājiem, kas aicina tos atbildīgi un profesionāli darboties savā darba vidē, šādi uzlūkojot vienam otru.

Harta vēršas pie pētniekiem visā Eiropas Savienībā dažādās profesionālās karjeras stadijās un dažādās pētījumu jomās gan valsts, gan privātajā sektorā, nešķirojot tos pēc amata vai darba veida⁷, to darba devēja juridiskā statusa vai organizācijas, vai uzņēmuma, kurā tie veic darbu. Tajā ir ņemtas vērā dažādās pētnieku lomas, kas skar ne vien pētniecības darbu un/vai jaunrades darbu, bet arī zinātniskās vadības, audzināšanas, vadības un administratīvā darba pienākumus.

Šī harta pamatojas uz pieņēmumu, ka pētnieku darba devējiem un/vai finansētājiem ir primārs pienākums nodrošināt, lai tiktu ievēroti attiecīgās valsts vai reģiona tiesību akti. Ja pētnieku statuss vai tiesības atsevišķos

⁶ Skat. definīciju 3. iedaļā.

⁷ Skat. definīciju 3. iedaļā.

aspektos ir labvēlīgāks nekā šai hartā paredzēts, uz šiem nosacījumiem nedrīkst atsaukties, lai pazeminātu jau iegūto statusu vai mazinātu esošās tiesības.

Pētniekiem, kā arī darba devējiem un finansētājiem, kas ir pievienojušies šai hartai, jārespektē Eiropas Savienības pamattiesību hartā ⁸ noteiktās pamata tiesības un jāievēro tās principi.

⁸ OVC 364, 18.12.2000., 0001.-0022. lpp..

Uz pētniekiem attiecināmie vispārējie principi un prasības:

Brīvība veikt pētījumus

Pētniekiem jāvirza pētnieciskais darbs, lai sniegtu labumu cilvēcei un paplašinātu zināšanu robežas, vienlaikus baudot iespēju brīvi domāt un izteikties, kā arī izvēlēties problēmas risināšanas metodes saskaņā ar atzītiem ētiskiem principiem un praksi.

Pētniekiem vienlaikus jāapzinās šīs brīvības ierobežotais raksturs, kas var izrietēt no īpašiem pētījumu apstākļiem (tai skaitā zinātniskās vadības/vadības/administratīviem) vai no operatīviem ierobežojumiem, piem., budžeta vai infrastruktūras, vai jo īpaši rūpnieciskajā sektorā – no intelektuālā īpašuma aizstāvības. Šādi ierobežojumi tomēr nedrīkst būt pretrunā ar atzītiem ētiskiem principiem un praksi, kas pētniekiem jāievēro.

Ētiskie principi

Pētniekiem jāievēro atzīta ētiskā prakse un attiecīgajai(ām) nozarei(ēm) atbilstošie fundamentālie ētikas principi, kā arī ētiskās normas, kā tās atspoguļotas dažādu valstu, nozaru un iestāžu ētikas kodeksos.

Profesionālā atbildība

Pētniekiem jāpieliek visas pūles, lai viņu pētījumi būtu būtiski sabiedrībai un neatkārtotu pētījumus, kas jau iepriekš ir veikti citviet.

Viņiem jāizvairās no jebkura veida plaģiāta un jāievēro intelektuālā īpašuma tiesības un kopējas īpašuma tiesības uz datiem, ja pētījums ir veikts kopīgi ar vadītāju(iem) un/vai citiem pētniekiem. Nepieciešamība apstiprināt jaunus novērojumus, lai parādītu, ka eksperimentus var repro-

ducēt, nav uzskatāma par plaģiātismu, ja vien ir nepārprotama atsauce uz apstiprināmajiem datiem.

Pētniekiem jānodrošina, lai jebkura darba aspekta deleģēšanas gadījumā persona, kurai darbs tiek deleģēts, būtu kompetenta to veikt.

Profesionāla attieksme

Pētniekiem jāpārzina pētnieciskās vides un finansēšanas mehānisma stratēģiskie mērķi un jāsaņem vajadzīgie apstiprinājumi, pirms tie uzsāk pētījumu vai sāk izmantot izdalītos līdzekļus.

Viņiem jāinformē savi darba devēji, finansētāji vai vadītāji, ja pētījumu projekts aizkavējas, tiek pārformulēts vai ir pabeigts, vai jāinformē, ja to gatavojas pabeigt ātrāk vai ja tā veikšana jebkura iemesla dēļ tiek atlikta.

Līgumsaistības un juridiskās saistības

Pētniekiem visos līmeņos jāpārzina valsts, nozares vai institucionālie tiesību akti, kas attiecas uz mācību un/vai darba apstākļiem. Tas attiecas arī uz intelektuālā īpašuma aizsardzības likumdošanu, kā arī uz jebkura sponsora vai finansētāja izvirzītajām prasībām un nosacījumiem neatkarīgi no līguma. Pētniekiem jāievēro šī likumdošana, iesniedzot prasītos rezultātus (piem., tēzes, publikācijas, patentus, ziņojumus, jaunas izstrādes, utt.), kā tas noteikts līgumu vai citu ekvivalentu dokumentu noteikumos.

Atbildība

Pētniekiem jāapzinās sava atbildība darba devēju, finansētāju vai citu radniecīgu valsts vai privātu organizāciju priekšā, kā arī, pamatojoties vairāk uz ētiskiem apsvērumiem, visas sabiedrības priekšā. Jo īpaši pētnieki, kas tiek finansēti no valsts līdzekļiem, atbild par nodokļu maksātāju līdzekļu efektīvu izlietošanu. Tāpēc viņiem jāievēro saprātīgas, pārredza-

mas un efektīvas finanšu vadības principi un jāsadarbojas ar jebkuriem pilnvarotiem savu pētījumu audita veicējiem kā no darba devēju/finansētāju puses, tā no ētikas komiteju puses.

Datu vākšanas un analīzes metodes, rezultāti un, ja vajadzīgs, ziņas par datiem jādara pieejamas iekšējai un ārējai izpētei, ja tas nepieciešams vai ja to lūdz atbilstošās iestādes.

Laba pētniecības prakse

Pētniekiem visos gadījumos jāievēro droša darba prakse saskaņā ar valsts tiesību aktiem, kas ietver vajadzīgos veselības aizsardzības un drošības, kā arī informācijas tehnoloģijas drošības pasākumus, piem., atbilstošas rezerves kopiju uzglabāšanas stratēģijas. Viņiem arī jāpārzina spēkā esošo valsts tiesību aktu prasības datu aizsardzības un konfidencialitātes aizsardzības jomās, kā arī jāveic vajadzīgie pasākumi, lai tās vienmēr izpildītu.

Rezultātu izplatīšana un lietošana

Visiem pētniekiem saskaņā ar savām līgumattiecībām jānodrošina savu pētījumu rezultātu izplatīšana un izmantošana, t.i. paziņošana, novadīšana citās pētniecības vidēs vai, ja vajadzīgs, komercializācija. Augstākas amata pakāpes pētniekiem īpaši vajadzētu rādīt priekšzīmi, nodrošinot, ka viņu pētījumi ir auglīgi un ka to rezultāti tiek izmantoti komerciāliem mērķiem vai darīti pieejami sabiedrībai (vai abējādi), kad vien paveras tāda iespēja.

Saikne ar sabiedrību

Pētniekiem vajadzētu nodrošināt, lai viņu pētījumi tiktu darīti zināmi sabiedrībai kopumā tādā veidā, lai tos saprastu nespeciālisti, līdz ar to uzlabojot sabiedrības izpratni par zinātni. Tieša saikne ar sabiedrību

palīdz viņiem labāk izprast sabiedrības intereses, nosakot zinātnes un tehnoloģijas prioritātes, kā arī to, kas rūp sabiedrībai.

Attiecības ar zinātniskajiem vadītājiem

Pētniekiem mācību posmā jāuztur regulāri un sistemātiski kontakti ar savu(iem) zinātnisko(ajiem) vadītāju(iem) un fakultāšu/katedru pārstāvi(jiem), lai gūtu maksimālu labumu no šīm attiecībām.

Tas ietver darba gaitas un pētījumu rezultātu dokumentēšanu, atgriezeniskās saites nodrošināšanu, sniedzot ziņojumus un piedaloties semināros, gūtās informācijas lietošanu un darbu saskaņā ar apstiprinātiem grafikiem, posmiem, iesniedzot gatavus rezultātus un/vai pētījumu datus.

Zinātniskās un administratīvās vadības pienākumi

Augstākas amata pakāpes pētniekiem jāvērš īpaša uzmanība dažādažām lomām, kuras tie veic, būdami zinātniskie vadītāji, audzinātāji, konsultanti profesionālās orientācijas jautājumos, vadošie darbinieki, projektu koordinatori, administratori vai zinātnes popularizētāji. Viņiem jāveic savi uzdevumi saskaņā ar visaugstākajām profesionālajām prasībām. Kā pētnieku zinātniskajiem vadītājiem vai audzinātājiem augstākas amata pakāpes pētniekiem jāveido konstruktīvas un pozitīvas attiecības ar pētniekiem, kuri atrodas savas darbības sākuma posmā, lai radītu nosacījumus efektīvai zināšanu apmaiņai un turpmākās pētnieku karjeras veiksmīgai attīstībai.

Profesionālās izaugsmes turpināšana

Pētniekiem visās savas profesionālās karjeras stadijās pastāvīgi sevi jāpildnveido, atjaunojot un paplašinot savas prasmes un zināšanas. To var veikt vairākos veidos, tai skaitā, bet ne tikai, apgūstot mācību kursus, piedaloties semināros, konferencēs vai apgūstot zināšanas ar informācijas tehnoloģiju palīdzību.

Vispārējie principi un prasības, kas piemērojamas darba devējiem un finansētājiem:

Profesijas atzīšana

Visus pētniekus, kuri profesionāli nodarbojas ar pētniecību, jāuzskata par profesionāļiem un atbilstoši pret tiem jāizturas. To jāsāk darīt profesionālās karjeras sākumā, t.i. pēc augstākās izglītības iegūšanas, un visos līmeņos, nešķirojot pēc valstīs pieņemtā dalījuma (piem., darbinieks, augstskolas absolvents, doktora grāda kandidāts, doktora grādu ieguvušais, ierēdnis).

Diskriminācijas novēršana

Darba devēji un/vai finansētāji nekādā veidā nedrīkst diskriminēt pētniekus pēc dzimuma, vecuma, etniskās, valstiskās piederības, sociālās izcelšanās, reliģijas vai ticības, dzimuma orientācijas, valodas, invaliditātes, politiskās pārliecības, sociālajiem vai ekonomiskajiem apstākļiem.

Pētniecības vide

Darba devējiem un/vai finansētājiem jānodrošina, lai tiktu izveidota visveicinātākā pētniecības un zinātniskās izglītības vide, kurā ir nodrošinātas atbilstošās iekārtas, aprīkojums un iespējas, tai skaitā attālai saziņai ar tīkla palīdzību, un lai, veicot pētījumus, tiktu ievērota valstu un nozaru likumdošana par veselību un drošību. Finansētājiem jānodrošina, lai apstiprinātām darba programmām tiktu piešķirti atbilstošie resursi.

Darba apstākļi

Darba devējiem un/vai finansētājiem jānodrošina, lai pētnieku darba apstākļi, tai skaitā pētniekiem ar invaliditāti, būtu, ja vajadzīgs, pietiekami

elastīgi, kas uzskatāms par nepieciešamu nosacījumu veiksmīgai pētījumu norisei saskaņā ar esošajiem valsts tiesību aktiem un valsts vai nozares kolektīvajiem darba līgumiem. Viņiem jācenšas radīt darba apstākļus, kas ļautu kā sievietēm, tā vīriešiem, kas strādā pētnieciskajā darbā, savienot ģimeni un darbu, bērnus un karjeru⁹. Īpaša nozīme *inter alia* ir piešķirama elastīgam darba grafikam, darbam ar nepilnu darba laiku, darbam, izmantojot tālsaziņu un akadēmiskos atvaļinājumus, kā arī šādas prakses vajadzīgam finansu un administratīvajam nodrošinājumam.

Nodarbinātības stabilitāte un pastāvīgums

Darba devējiem un/vai finansētājiem jānodrošina, lai pētnieku veikumu negatīvi neietekmētu darba līgumu nestabilitāte; tāpēc tiem pēc iespējas jāstrādā, lai uzlabotu pētnieku darba nosacījumu stabilitāti, šādi īstenojot un ievērojot ES direktīvas par strādāšanu darbā uz noteiktu laiku¹⁰ principus un nosacījumus.

Finansējums un algas

Pētnieku darba devējiem un finansētājiem jānodrošina pētniekiem godīgs un pievilcīgs finansējums un/vai algas ar pietiekamu sociālo nodrošinājumu (tai skaitā slimības un bērnu uzturēšanas pabalsti, pensiju tiesības un bezdarbnieku pabalsti) saskaņā ar valsts tiesību aktiem un ar valsts vai nozares kolektīvajiem darba līgumiem. Tas jāattiecinā uz pētniekiem visās to karjeras stadijās, tai skaitā agrīnajā karjeras stadijā, atbil-

⁹ Skat. SEK (2005) 260, Sievietes un zinātne: izcilība un inovācija – Dzimumu vienlīdzība zinātnē.

¹⁰ Tās mērķis ir novērst situāciju, kad darbinieki, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku, saņem mazāk labvēlīgu attieksmi nekā līdzīgi pastāvīgi darbinieki, novērst pārkāpumus, secīgi slēdzot līgumus uz noteiktu laiku, uzlabot mācību pieejamību uz noteiktu laiku pieņemtiem darbiniekiem un nodrošināt uz noteiktu laiku pieņemtiem darbiniekiem informāciju par esošajām pastāvīgajām darba vietām. Padomes Direktīva 1999/70/EK par ETUC, UNICE un CEEP noslēgto pamatlīgumu par darbu uz noteiktu laiku, pieņemta 1999. gada 28. jūnijā.

stoši viņu juridiskajam statusam, veiktajam darbam un kvalifikācijas un/vai atbildības līmenim.

Dzimumu līdzsvars ¹¹

Darba devējiem un/vai finansētājiem jācenšas nodrošināt reprezentatīvs līdzsvars starp dzimumiem visos personāla līmeņos, tai skaitā vadošajā un administratīvajā līmenī. Tas jāsasniedz, realizējot vienādu iespēju politiku, pieņemot darbiniekus un strādājot ar tiem tālākajās viņu profesionālās izaugsmes stadijās, tomēr nestādot šo politiku augstāk par kvalitatīvajiem un kompetences kritērijiem. Lai nodrošinātu vienādu attieksmi, atlases un vērtēšanas komisijās jāievēro atbilstošs dzimumu līdzsvars.

Profesionālās karjeras izaugsme

Pētnieku darba devējiem un/vai finansētājiem jāizveido, vēlams, personāldaļu darba ietvaros, īpaša profesionālās karjeras izaugsmes stratēģija pētniekiem visās to profesionālās karjeras stadijās, nešķirojot tos pēc līgumattiecību veidiem un ieskaitot pētniekus, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku. Tajā jāparedz padomdevēji, kuru uzdevums ir atbalstīt un sniegt padomu pētniekiem viņu individuālās un profesionālās attīstības jomā, nodrošinot viņiem motivāciju un mazinot nedrošību par viņu profesionālo nākotni. Šos nosacījumus un pasākumus jādara zināmus visiem pētniekiem.

¹¹ Skat. SEK (2005) 260, Sievietes un zinātne: izcilība un inovācija – Dzimumu vienlīdzība zinātnē.

Mobilitātes nozīme

Darba devējiem un/vai finansētājiem jāapzinās ģeogrāfiskās, starpnozaru mobilitātes, disciplinārās un starpdisciplinārās mobilitātes, un virtuālās¹² mobilitātes nozīme, kā arī mobilitātes starp valsts uz privāto sektoru nozīme zināšanu vairošanā un profesionālajā attīstībā jebkurā pētnieka profesionālās karjeras stadijā. Tāpēc šīs iespējas ir jāiestrādā konkrētajā profesionālās karjeras izaugsmes stratēģijā, un mobilitātes fakti ir pilnībā jānovērtē karjeras virzības/atestācijas sistēmā.

Šim nolūkam jāveido vajadzīgie administratīvie instrumenti, kas nodrošinātu kā finansējumu, tā sociālās nodrošināšanas nosacījumu pārnesamību saskaņā ar valsts tiesību aktiem.

Zinātniskās apmācības pieejamība un pilnveidošanās

Darba devējiem un/vai finansētājiem jānodrošina, lai pētniekiem jebkurā viņu profesionālās karjeras stadijā neatkarīgi no līgumattiecībām būtu pieejami pasākumi savu prasmju un zināšanu attīstīšanai, kas dotu tiem iespēju profesionāli attīstīties un uzlabot savu iespēju tikt nodarbinātiem.

Regulāri jāizvērtē šādu pasākumu pieejamība, apjoms un efektivitāte, uzlabojot zināšanas un praktiskās iemaņas, kā arī palielinot iespēju tikt nodarbinātam.

Profesionālās orientācijas konsultāciju pieejamība

Darba devējiem un/vai finansētājiem jānodrošina, lai pētniekiem jebkurā to profesionālās karjeras stadijā neatkarīgi no līgumattiecībām būtu pieejamas profesionālās orientācijas konsultācijas un palīdzība, stājoties darbā vai nu esošajās iestādēs, vai sadarbībā ar citām struktūrām.

¹² T.i., kopdarbība ar elektronisko tīklu palīdzību.

Intelektuālā īpašuma tiesības

Darba devējiem un/vai finansētājiem jānodrošina, lai pētnieki jebkurā to profesionālās karjeras stadijā varētu baudīt labumus (ja tādi ir), kas tiek gūti, izmantojot viņu pētnieciskā un jaunrades darba rezultātus, sniedzot juridisko aizsardzību un it īpaši atbilstoši aizsargājot intelektuālā īpašuma tiesības, tai skaitā autortiesības.

Politiski un praktiski jādefinē pētnieku un/vai, ja vajadzīgs, darba devēju vai citu pušu, tai skaitā ārējo komercorganizāciju un rūpniecisko organizāciju, tiesības, kuras var noteikt īpašu sadarbības vai cita veida līgumu ietvaros.

Līdzautorība

Iestādēm, vērtējot personālu, pozitīvi jāuzlūko līdzautorība, uzskatot, ka tā pierāda konstruktīvu pieeju, veicot pētījumu. Tāpēc darba devējiem un/vai finansētājiem jāveido tādas stratēģijas, prakse un procedūras, kas sniegtu pētniekiem, tai skaitā pētniekiem, kas uzsāk savu profesionālo karjeru, nepieciešamos pamatnosacījumus un tiesības tikt atzītiem, minētiem un/vai citētiem kā darbu, patentu utt. līdzautoriem saistībā ar viņu faktisko ieguldījumu vai kas ļautu viņiem publicēt savu pētījumu rezultātus neatkarīgi no zinātniskā(iem) vadītāja(iem).

Zinātniskā vadība

Darba devējiem un/vai finansētājiem jānodrošina, lai būtu skaidri norādīta persona, pie kuras pētnieks, kas atrodas savas karjeras sākumā, var griezties pēc padoma par savu profesionālo pienākumu izpildi un lai pētnieki būtu par to attiecīgi informēti.

Veicot šādus pasākumus, skaidri jāparedz, lai ieteiktie zinātniskie vadītāji būtu pietiekami kvalificēti uzņemties zinātnisko vadību, lai viņiem pietiktu laika, zināšanu, pieredzes, kvalifikācijas un apņemšanās sniegt iesācējam

atbilstošu atbalstu un nodrošināt vajadzīgās procedūras, lai sekotu darba gaitai un to izskatītu, kā arī lai realizētu vajadzīgo atgriezenisko saiti.

Mācīšana

Mācīšana ir nozīmīgs zināšanu sistematizācijas un izplatīšanas veids, kuru tāpēc būtu jāuztver kā vērtīgu iespēju pētnieka karjerā. Tomēr mācību darba pienākumiem nevajadzētu būt pārmērīgiem, un tiem nevajadzētu atraut pētniekus, īpaši viņu profesionālās karjeras sākuma stadijā, no pētnieciskā darba.

Darba devējiem un/vai finansētājiem jānodrošina, lai mācību darba pienākumi tiktu pienācīgi atalgoti un ņemti vērā vērtēšanas/atestācijas sistēmās un lai laiks, kuru augstākas amata pakāpes pētnieki velta iesācēju apmācībai, tiktu ieskaitīts mācību darba slodzē. Jānodrošina piemērota sagatavošana mācību darba un individuālās apmācības veikšanai, kas ietilptu pētnieku profesionālajā sagatavošanā.

Vērtēšanas/atestācijas sistēmas

Darba devējiem un/vai finansētājiem jāievieš vērtēšanas/atestācijas sistēmas visiem pētniekiem, tai skaitā augstākas amata pakāpes pētniekiem, kas ļautu neatkarīgai komisijai (un augstākas amata pakāpes pētnieku gadījumā, vēlams, starptautiskai komisijai) regulāri un caurskatāmi izvērtēt viņu profesionālo veikumu.

Šādās vērtēšanas un atestācijas procedūrās jāpievērš vērība viņu vispārējam radošajam veikumam pētniecībā un pētnieciskā darba rezultātiem, piem., publikācijām, patentiem, pētnieciskā darba vadīšanai, mācību/lekciju darbam, zinātniskā darba vadīšanai, audzināšanas darbam, sadarbībai valsts un starptautiskā līmenī, administratīvajiem pienākumiem, darbam sabiedrības uzmanības pievēršanai un mobilitātei, un tas viss jāņem vērā karjeras virzības procesā.

Sūdzības/apelācijas

Pētnieku darba devējiem un/vai finansētājiem saskaņā ar valsts tiesību aktiem jāizveido piemērotas procedūras, iespējams, nozīmējot objektīvu (ombudsmena tipa) personu pētnieku sūdzību/apelāciju izskatīšanai, tai skaitā tādu, kas skar strīdus starp zinātnisko(iem) vadītāju(iem) un pētniekiem karjeras sākuma stadijā. Šādām procedūrām vajadzētu nodrošināt konfidenciālu un neformālu palīdzību pētniecības personālam darba konfliktu, strīdu un sūdzību risināšanā ar nolūku veicināt godīgu un objektīvu attieksmi iestādē un uzlabot vispārējo darba atmosfēru.

Dalība lēmumu pieņemšanā

Pētnieku darba devējiem un/vai finansētājiem jāuztver kā pilnībā pamatota un tik tiešām vēlama pētnieku pārstāvība tās iestādes, kurā tie strādā, attiecīgajās informatīvajās, konsultatīvajās un lēmēj institūcijās, aizstāvot un veicinot savas individuālās un kolektīvās profesionālās intereses un aktīvi iesaistoties iestādes darbā¹³.

Darbinieku pieņemšana

Pētnieku darba devējiem un/vai finansētājiem jānodrošina, lai kritēriji, pēc kuriem pētnieki tiek pieņemti darbā, jo īpaši profesionālās karjeras sākumā, būtu skaidri noteikti un ņemtu vērā grupas, kuru stāvoklis ir mazāk labvēlīgs, vai pētniekus, kas atgriežas pētnieciskajā darbā, tai skaitā (jebkura līmeņa) mācību spēkus, kas atsāk darbu pētniecībā.

Pētnieku darba devējiem un/vai finansētājiem jāievēro Uzvedības kodeksa pētnieku pieņemšanai darbā principi, ieceļot amatā vai pieņemot darbā pētniekus.

¹³ Šai kontekstā skat. arī ES Direktīvu 2002/14/EK.

2. Iedaļa Uzvedības kodekss pētnieku pieņemšanai darbā

Uzvedības kodeksu pētnieku pieņemšanai darbā veido vispārējo principu un prasību kopums, kas jāievēro darba devējiem un/vai finansētājiem, pētniekus ieceļot amatā vai pieņemot darbā. Šiem principiem un prasībām jānodrošina, lai tiktu ievērotas tādas vērtības kā darbā pieņemšanas procesa pārredzamība un vienāda attieksme pret visiem kandidātiem, jo īpaši ņemot vērā pievilcīga, atvērta un ilgtspējīga Eiropas darba tirgus veidošanu pētniekiem, un tie papildina Eiropas pētnieku hartā izklāstītos principus un prasības. Institūcijas un darbinieki, kas ievēro Uzvedības kodeksu, atklāti parāda savu apņemšanos darboties atbildīgi un ar cieņu un radīt pētniekiem godīgus pamatnosacījumus ar skaidru nolūku sekēt Eiropas pētnieciskās zonas attīstību.

Uzvedības kodeksa vispārējie principi un prasības

Darbinieku pieņemšana

Darba devējiem un/vai finansētājiem jāveido atklātas ¹⁴, efektīvas, pārredzamas, atbalstu sniedzošas un starptautiski salīdzināmas darbā pieņemšanas procedūras, kas tieši pielāgotas izsludinātajiem amatu veidiem.

¹⁴ Jāliek lietā visi pieejamie instrumenti jo īpaši starptautiski vai visā pasaulē pieejami tīkla resursi, tādi kā Viseiropas pētnieku mobilitātes portāls: <http://europa.eu.int/eracareers>.

Sludinājumā jāsniedz vispārējs prasīto zināšanu un kompetenču apraksts; tas nedrīkst būt tik specifisks, ka piemēroti kandidāti varētu justies atraidīti. Darba devējiem jāiekļauj sludinājumā darba nosacījumu un darbinieku tiesību apraksts, tai skaitā karjeras perspektīvas. Turklāt jānorāda saprātīgs periods no sludinājuma publikācijas vai konkursa izsludināšanas dienas līdz dokumentu iesniegšanas termiņam.

Atlase

Atlases komisijās jāiekļauj dažādu kvalifikāciju cilvēki ar dažādu kompetenci, un tajās jāievēro pienācīgs dzimumu līdzsvars un, ja vajadzīgs un iespējams, jāiekļauj dažādu (kā valsts, tā privātā) sektoru un dažādu disciplīnu pārstāvji, tai skaitā no citām valstīm, ar vajadzīgo pieredzi kandidātu vērtēšanai. Kad vien iespējams, jālieto dažādi atlases paņēmieni, tādi kā pieaicinātu ekspertu vērtējums, pārrunas klātienē. Atlases komisijas locekļiem jābūt pienācīgi apmācītiem.

Pārredzamība

Pirms atlases kandidāti jāinformē par darbā pieņemšanas procedūru un atlases kritērijiem, brīvo vietu skaitu un karjeras perspektīvām. Kad atlases process ir pabeigts, viņi arī jāinformē par savu pieteikumu stiprajām un vājajām pusēm.

Nopelnu vērtēšana

Atlases procesā jāņem vērā pilns kandidāta pieredzes¹⁵ spektrs. Galveno uzmanību pievēršot pētnieciskajam potenciālam, jāņem vērā arī viņu radošās spējas un patstāvības līmenis.

¹⁵ Skat. arī Eiropas pētnieku hartu: vērtēšanas/atestācijas sistēmas šī dokumenta 1. iedaļā.

Tas nozīmē, ka nopelni jāvērtē gan kvalitatīvi, gan kvantitatīvi, pievēršot uzmanību izciliem rezultātiem dažādos darba laukos, ne vien publikāciju skaitam. Tāpēc bibliometrisko rādītāju nozīme atbilstoši jāizvērtē plašākā vērtēšanas kritēriju lokā, kurā ietilpst mācīšana, zinātniskā vadīšana, komandas darbs, zināšanu nodošana tālāk, pētījumu un inovāciju vadīšana un darbs sabiedrības uzmanības piesaistīšanā. Izvēloties kandidātus, kas strādājuši rūpniecības nozarēs, īpaša vērība piešķirama viņu ieguldījumam patentu, izgudrojumu jomā.

Novirzes CV hronoloģijā

Pārtraukumi darba biogrāfijā vai novirzes CV hronoloģijā nav jāuzskata par mīnusu, bet jāuztver karjeras attīstības kontekstā, apzinoties, ka tie potenciāli var sniegt vērtīgu ieguldījumu pētnieka profesionālajā attīstībā, veidojot daudzpusīgu darba biogrāfiju. Tāpēc kandidātiem jāļauj iesniegt dokumentāli pamatoti CV, kas reprezentatīvi atspoguļo veikumus un kvalifikācijas atbilstoši amatam, uz kuru viņš pretendē.

Mobilitātes atzīšana

Jebkura mobilitāte, piem., uzturēšanās citā valstī/reģionā vai pētniecības vides maiņa (darbs valsts vai privātajā sektorā), vai pāreja no vienas disciplīnas vai sektora uz citu, kā sākotnējā zinātniskās apmācības stadijā, tā vēlākā pētnieciskā darba karjeras stadijā, kā arī virtuāla mobilitāte ir atzīstama par vērtīgu ieguldījumu pētnieka profesionālajā attīstībā.

Kvalifikācijas atzīšana

Darba devējiem un/vai finansētājiem jānodrošina, lai visu pētnieku akadēmiskā un profesionālā kvalifikācija, tai skaitā neformālā kvalifikācija, tiktu atbilstoši novērtēta jo īpaši starptautiskās un profesionālās mobilitātes kontekstā. Viņiem jāapgūst un pilnībā jāizprot noteikumi,

procedūras un normatīvi, saskaņā ar kuriem kvalifikācija tiek atzīta, un, lai to veiktu, jāstudē esošie valstu tiesību akti, konvencijas un īpašie noteikumi attiecībā uz kvalifikāciju atzīšanu, izmantojot visus pieejamos kanālus¹⁶.

Augstāka amata pakāpe

Prasītajam kvalifikācijas līmenim jābūt saskaņā ar amata prasībām, nevis jārada barjeras pieņemšanai darbā. Atzīstot un vērtējot kvalifikāciju, jāorientējas uz indivīda sasniegumiem, nevis uz apstākļiem, kādos viņš/viņa ir atradies(usies), vai tās institūcijas reputāciju, kurā kvalifikācija tika iegūta. Tā kā profesionālo kvalifikāciju var iegūt garas karjeras sākuma stadijā, jāņem vērā arī profesionālās attīstības gaita visas dzīves laikā.

Iecelšana amatā pēc zinātņu doktora grāda iegūšanas

Institūcijām, kas ieceļ amatā zinātņu doktora grādu guvušus pētniekus, jānosaka skaidri noteikumi un vadlīnijas zinātņu doktora grāda ieguvušo pētnieku pieņemšanai darbā un iecelšanai amatā, tai skaitā iecelšanas mērķis un maksimālais amata ieņemšanas ilgums. Šajās vadlīnijās jāņem vērā laika posms, kuru persona iepriekš pavadījusi citos šāda veida amatos citās institūcijās, kā arī attiecīgā statusa pārejošais raksturs ar galveno mērķi sniegt tālākas profesionālās izaugsmes iespējas pētnieciskā darba karjeras ilgtermiņa perspektīvā.

¹⁶ Skat. <http://www.enic-naric.net/>, lai gūtu sīkāku informāciju par NARIC tīklu (Nacionālās akadēmiskās atzīšanas informācijas centri) un ENIC tīklu (Eiropas Informācijas centru tīkls).

3. Iedaļa Definīcijas

Pētnieki

Šajā ieteikumā tiek izmantota starptautiski atzītā Frascati ¹⁷ pētniecības definīcija. Saskaņā ar to pētnieki tiek raksturoti šādi:

“Profesionāļi, kas strādā pie jaunu zināšanu, produktu, procesu, metožu un sistēmu izprašanas vai radīšanas un atbilstošo projektu vadīšanas.”

Konkrētāk šis ieteikums attiecas uz visām personām, kas profesionāli nodarbojas ar pētniecību un attīstību jebkurā karjeras stadijā ¹⁸, neskatoties uz viņu klasifikāciju. Tas ietver jebkuras darbības, kas attiecas uz „fundamentālajiem pētījumiem”, „stratēģiskajiem pētījumiem”, „lietišķajiem pētījumiem”, „eksperimentāliem pētījumiem” un „zināšanu pārnesi”, tai skaitā izgudrošanu un darbu konsultanta, zinātniskā vadītāja un mācību spēka lomā, zināšanu un intelektuālā īpašuma tiesību vadību, pētniecības rezultātu izmantošanu un zinātnes žurnālistiku.

Tiek izšķirti pētnieki karjeras sākuma stadijā un pieredzējuši pētnieki:

¹⁷ Skat. Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002.

¹⁸ KOM (2003) 436, 18.7. 2003.: Pētnieki EPZ: Viena profesija, daudzas karjeras.

- termins „pētnieks karjeras sākuma stadijā”¹⁹ tiek attiecināts uz pētnieku, kas pētniecībā strādā pirmos četrus gadus (pilna darba laika ekvivalentā), ieskaitot zinātniskajā apmācībā pavadīto laiku,
- „pieredzējuši pētnieki”²⁰ tiek definēti kā pētnieki ar vismaz četru gadu ilgu pieredzi pētnieciskajā darbā (pilna darba laika ekvivalentā) pēc universitātes diploma piešķiršanas, kas ļauj uzsākt studijas doktorantūrā valstī, kurā grāds/diploms tika piešķirts, vai doktora grādu guvuši pētnieki neatkarīgi no tā iegūšanai patērētā laika.

Darba devēji

Šajā ieteikumā „darba devēji” ir visa veida valsts un privātās institūcijas, kas nodarbina pētniekus, pamatojoties uz līgumattiecībām, vai uzņem tos citu līgumu vai pasākumu ietvaros, tai skaitā ārpus tiešām finansiālām attiecībām. Tas īpaši attiecas uz augstākajām mācību iestādēm, fakultāšu katedrām, laboratorijām, fondiem vai privātām organizācijām, kurās pētnieki vai nu iziet zinātnisko apmācību vai veic pētījumus, ko finansē trešā puse.

Finansētāji

“Finansētāji” ir visas tās organizācijas²¹, kas sniedz finansējumu (tostarp stipendijas, apbalvojumus un grantus) valsts un privātām pētniecības iestādēm, tai skaitā augstākajām mācību iestādēm. Šai statusā viņi varētu

¹⁹ Skat. Work Programme Structuring the European Research Area Human Resources and Mobility Marie Curie Actions, 2004. gada septembra izdevums, 41. lpp.

²⁰ Turpat, 42 lpp.

²¹ Kopiena centīsies attiecināt ieteikumā izklāstītās saistības uz finansējuma saņēmējiem saistībā ar pamatprogrammu(ām) pētniecības, tehnoloģijas attīstības un demonstrējumu jomā.

pieprasīt, lai institūcijas finansējuma saņemšanai izpildītu pamatnosacījumus, ieviešot un piemērojot efektīvu stratēģiju, praksi un mehānismus saskaņā ar šā ieteikuma vispārējiem principiem un prasībām.

Iecelšana amatā vai nodarbināšana

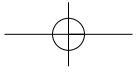
Tas attiecas uz visa veida trešās puses finansētiem līgumiem, stipendijām, grantiem un apbalvojumiem, tai skaitā finansējumu pamatprogrammu ²² ietvaros.

²² Pamatprogramma(as) pētniecības, tehnoloģijas attīstības un demonstrējumu jomā.

EUROPEAN COMMISSION

The European Charter for Researchers

The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers



Commission Recommendation of 11 March 2005 on the European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

The Commission of the European Communities

Having regard to the Treaty establishing the European Community, and in particular Article 165 thereof

Whereas

- (1) The Commission considered it necessary in January 2000¹ to establish the European Research Area as the linchpin of the Community's future action in this field with a view to consolidating and giving structure to a European research policy.
- (2) The Lisbon European Council set the Community the objective of becoming the most competitive and dynamic knowledge economy in the world by 2010.
- (3) The Council has addressed issues related to the profession and the career of researchers within the European Research Area in its Resolution of 10 November 2003² and welcomed in particular the Commission's intention to work towards the development of a European Researcher's Charter and a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

¹ COM(2000) 6 final of 18.1.2000.

² JO C 282, p. 1-2, of 25.11.2003. Council Resolution of 10 November 2003 (2003/C 282/01 on the profession and the career of researchers within the European Research Area).

- (4) The identified potential shortage of researchers³, particularly in certain key disciplines, will pose a serious threat to EU's innovative strength, knowledge capacity and productivity growth in the near future and may hamper the attainment of the Lisbon and Barcelona objectives. Consequently, Europe must dramatically improve its attractiveness to researchers and strengthen the participation of women researchers by helping to create the necessary conditions for more sustainable and appealing careers for them in R&D⁴.
- (5) Sufficient and well-developed human resources in R&D are the cornerstone of advancement in scientific knowledge, technological progress, enhancing the quality of life, ensuring the welfare of European citizens and contributing to Europe's competitiveness.
- (6) New instruments for the career development of researchers should be introduced and implemented, thus contributing to the improvement of career prospects for researchers in Europe.
- (7) Enhanced and more visible career prospects also contribute to the building of a positive public attitude towards the researchers' profession, and thereby encourage more young people to embark on careers in research.
- (8) The ultimate political goal of this Recommendation is to contribute to the development of an attractive, open and sustainable European labour market for researchers, where the framework conditions allow for recruiting and retaining high quality researchers in environments conducive to effective performance and productivity.
- (9) Member States should endeavour to offer researchers sustainable career development systems at all career stages, regardless of their contractual situation and of the chosen R&D career path, and they

³ COM (2003) 226 final and SEC(2003) 489 of 30.4.2003.

⁴ SEC (2005) 260.

should endeavour to ensure that researchers are treated as professionals and as an integral part of the institutions in which they work.

- (10) Even though Member States have made considerable efforts to overcome administrative and legal obstacles to geographical and inter-sectoral mobility, many of these obstacles still remain.
- (11) All forms of mobility should be encouraged as part of a comprehensive human resource policy in R&D at national, regional and institutional level.
- (12) The value of all forms of mobility needs to be fully recognised in the career appraisal and career advancement systems for researchers, thus guaranteeing that such an experience is conducive to their professional development.
- (13) The development of a consistent career and mobility policy for researchers to ⁵ and from the European Union should be considered with regard to the situation in developing countries and regions within and outside Europe, so that building research capacities within the European Union does not occur at the expense of less developed countries or regions.
- (14) Funders or employers of researchers in their role as recruiters should be responsible for providing researchers with open, transparent and internationally comparable selection and recruitment procedures.
- (15) Society should appreciate more fully the responsibilities and the professionalism that researchers demonstrate in executing their work at different stages of their careers and in their multi-faceted role as knowledge workers, leaders, project coordinators, managers, supervisors, mentors, career advisors or science communicators.

⁵ COM(2004) 178 final of 16.3.2004.

- (16) This Recommendation takes as its premise that employers or funders of researchers have an overriding obligation to ensure that they meet respective national, regional or sectoral legislation requirements.
- (17) This Recommendation provides Member States, employers, funders and researchers with a valuable instrument to undertake, on a voluntary basis, further initiatives for the improvement and consolidation of researchers' career prospects in the European Union and for the creation of an open labour market for researchers.
- (18) The general principles and requirements outlined in this Recommendation are the fruits of a public consultation process to which the members of the Steering Group on Human Resources and Mobility have been fully associated,

Hereby recommends:

1. That Member States endeavour to undertake the necessary steps to ensure that employers or funders of researchers develop and maintain a supportive research environment and working culture, where individuals and research groups are valued, encouraged and supported, and provided with the necessary material and intangible support to enable them to fulfil their objectives and tasks. Within this context, particular priority should be given to the organisation of working and training conditions in the early stage of the researchers' careers, as it contributes to the future choices and attractiveness of a career in R&D.
2. That Member States endeavour to take, wherever necessary, the crucial steps to ensure that employers or funders of researchers improve the recruitment methods and career evaluation/appraisal systems in order to create a more transparent, open, equal and internationally accepted system of recruitment and career development as a prerequisite for a genuine European labour market for researchers.

3. That Member States - as they formulate and adopt their strategies and systems for developing sustainable careers for researchers - take duly into account and are guided by the general principles and requirements, referred to as The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers outlined in the Annex.
4. That Member States endeavour to transpose these general principles and requirements within their area of responsibility into national regulatory frameworks or sectoral and/or institutional standards and guidelines (charters and/or codes for researchers). In so doing they should take into account the great diversity of the laws, regulations and practices which, in different countries and in different sectors, determine the path, organisation and working conditions of a career in R&D.
5. That Member States consider such general principles and requirements as an integral part of institutional quality assurance mechanisms by regarding them as a means for establishing funding criteria for national/regional funding schemes, as well as adopting them for the auditing, monitoring and evaluation processes of public bodies.
6. That Member States continue their efforts to overcome the persisting legal and administrative obstacles to mobility, including those related to intersectoral mobility and mobility between and within different functions, taking into account an enlarged European Union.
7. That Member States endeavour to ensure that researchers enjoy adequate social security coverage according to their legal status. Within this context, particular attention should be paid to the portability of pension rights, either statutory or supplementary, for researchers moving within the public and private sectors in the same country and also for those moving across borders within the European Union. Such regimes should guarantee that researchers who, in the course

of their lives, change jobs or interrupt their careers do not unduly suffer a loss of social security rights.

8. That Member States put in place the necessary monitoring structures to review this Recommendation regularly, as well as to measure the extent to which employers, funders and researchers have applied the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.
9. That the criteria for measuring this will be established and agreed with the Member States within the context of the work undertaken by the Steering Group on Human Resources and Mobility.
10. That Member States in their role as representatives in the international organisations established at intergovernmental level take due account of this Recommendation when proposing strategies and taking decisions concerning the activities of those organisations.
11. This Recommendation is addressed to the Member States but it is also intended as an instrument to encourage social dialogue, as well as dialogue among researchers, stakeholders and society at large.
12. The Member States are invited to inform the Commission, as far as possible, by 15th December 2005 and annually thereafter of any measures they have taken further to this Recommendation, and to inform it of the first results of its application as well as to provide examples of good practice.
13. This Recommendation will be reviewed periodically by the Commission in the context of the Open Method of Coordination.

Done at Brussels, 11 March 2005

For the Commission
Janez Potočnik
Member of the Commission

ANNEX

Section 1

The European Charter for Researchers

The European Charter for Researchers is a set of general principles and requirements which specifies the roles, responsibilities and entitlements of researchers as well as of employers and/or funders of researchers⁶. The aim of the Charter is to ensure that the nature of the relationship between researchers and employers or funders is conducive to successful performance in generating, transferring, sharing and disseminating knowledge and technological development, and to the career development of researchers. The Charter also recognizes the value of all forms of mobility as a means for enhancing the professional development of researchers.

In this sense, the Charter constitutes a framework for researchers, employers and funders which invites them to act responsibly and as professionals within their working environment, and to recognise each other as such.

The Charter addresses all researchers in the European Union at all stages of their career and covers all fields of research in the public and private sectors, irrespective of the nature of the appointment or employment⁷, the legal status of their employer or the type of organisation or establishment in which the work is carried out. It takes into account the multiple roles of researchers, who are appointed not only to conduct research and/or to carry out development activities but are also involved in supervision, mentoring, management or administrative tasks.

⁶ See definition in Section 3.

⁷ See definition in Section 3.

This Charter takes as its premise that researchers as well as employers and/or funders of researchers have an overriding obligation to ensure that they meet the requirements of the respective national or regional legislation. Where researchers enjoy a status and rights which are, in certain respects, more favourable than those provided for in this Charter, its terms should not be invoked to diminish the status and rights already acquired.

Researchers, as well as employers and funders, who adhere to this Charter will also be respecting the fundamental rights and observe the principles recognised by the Charter of Fundamental Rights of the European Union ⁸.

⁸ Official Journal C 364, 18.12.2000 p. 0001-0022.

General Principles and Requirements applicable to Researchers:

Research Freedom

Researchers should focus their research for the good of mankind and for expanding the frontiers of scientific knowledge, while enjoying the freedom of thought and expression, and the freedom to identify methods by which problems are solved, according to recognised ethical principles and practices.

Researchers should, however, recognise the limitations to this freedom that could arise as a result of particular research circumstances (including supervision/guidance/management) or operational constraints, e.g. for budgetary or infrastructural reasons or, especially in the industrial sector, for reasons of intellectual property protection. Such limitations should not, however, contravene recognised ethical principles and practices, to which researchers have to adhere.

Ethical principles

Researchers should adhere to the recognised ethical practices and fundamental ethical principles appropriate to their discipline(s) as well as to ethical standards as documented in the different national, sectoral or institutional Codes of Ethics.

Professional responsibility

Researchers should make every effort to ensure that their research is relevant to society and does not duplicate research previously carried out elsewhere.

They must avoid plagiarism of any kind and abide by the principle of intellectual property and joint data ownership in the case of research carried out in collaboration with a supervisor(s) and/or other researchers. The need to validate new observations by showing that experiments are reproducible should not be interpreted as plagiarism, provided that the data to be confirmed are explicitly quoted.

Researchers should ensure, if any aspect of their work is delegated, that the person to whom it is delegated has the competence to carry it out.

Professional attitude

Researchers should be familiar with the strategic goals governing their research environment and funding mechanisms, and should seek all necessary approvals before starting their research or accessing the resources provided.

They should inform their employers, funders or supervisor when their research project is delayed, redefined or completed, or give notice if it is to be terminated earlier or suspended for whatever reason.

Contractual and legal obligations

Researchers at all levels must be familiar with the national, sectoral or institutional regulations governing training and/or working conditions. This includes Intellectual Property Rights regulations, and the requirements and conditions of any sponsor or funders, independently of the nature of their contract. Researchers should adhere to such regulations by delivering the required results (e.g. thesis, publications, patents, reports, new products development, etc) as set out in the terms and conditions of the contract or equivalent document.

Accountability

Researchers need to be aware that they are accountable towards their employers, funders or other related public or private bodies as well as, on more ethical grounds, towards society as a whole. In particular, researchers funded by public funds are also accountable for the efficient use of taxpayers' money. Consequently, they should adhere to the principles of sound, transparent and efficient financial management and cooperate with any authorised audits of their research, whether undertaken by their employers/funders or by ethics committees.

Methods of collection and analysis, the outputs and, where applicable, details of the data should be open to internal and external scrutiny, whenever necessary and as requested by the appropriate authorities.

Good practice in research

Researchers should at all times adopt safe working practices, in line with national legislation, including taking the necessary precautions for health and safety and for recovery from information technology disasters, e.g. by preparing proper back-up strategies. They should also be familiar with the current national legal requirements regarding data protection and confidentiality protection requirements, and undertake the necessary steps to fulfil them at all times.

Dissemination, exploitation of results

All researchers should ensure, in compliance with their contractual arrangements, that the results of their research are disseminated and exploited, e.g. communicated, transferred into other research settings or, if appropriate, commercialised. Senior researchers, in particular, are expected to take a lead in ensuring that research is fruitful and that results

are either exploited commercially or made accessible to the public (or both) whenever the opportunity arises.

Public engagement

Researchers should ensure that their research activities are made known to society at large in such a way that they can be understood by non-specialists, thereby improving the public's understanding of science. Direct engagement with the public will help researchers to better understand public interest in priorities for science and technology and also the public's concerns.

Relation with supervisors

Researchers in their training phase should establish a structured and regular relationship with their supervisor(s) and faculty/departmental representative(s) so as to take full advantage of their relationship with them.

This includes keeping records of all work progress and research findings, obtaining feedback by means of reports and seminars, applying such feedback and working in accordance with agreed schedules, milestones, deliverables and/or research outputs.

Supervision and managerial duties

Senior researchers should devote particular attention to their multi-faceted role as supervisors, mentors, career advisors, leaders, project coordinators, managers or science communicators. They should perform these tasks to the highest professional standards. With regard to their role as supervisors or mentors of researchers, senior researchers should build up a constructive and positive relationship with the early-stage researchers, in order to set the conditions for efficient transfer of knowledge and for the further successful development of the researchers' careers.

Continuing Professional Development

Researchers at all career stages should seek to continually improve themselves by regularly updating and expanding their skills and competencies. This may be achieved by a variety of means including, but not restricted to, formal training, workshops, conferences and e-learning.

General Principles and Requirements applicable to Employers and Funders:

Recognition of the profession

All researchers engaged in a research career should be recognised as professionals and be treated accordingly. This should commence at the beginning of their careers, namely at postgraduate level, and should include all levels, regardless of their classification at national level (e.g. employee, postgraduate student, doctoral candidate, postdoctoral fellow, civil servants).

Non-discrimination

Employers and/or funders of researchers will not discriminate against researchers in any way on the basis of gender, age, ethnic, national or social origin, religion or belief, sexual orientation, language, disability, political opinion, social or economic condition.

Research environment

Employers and/or funders of researchers should ensure that the most stimulating research or research training environment is created which offers appropriate equipment, facilities and opportunities, including for remote collaboration over research networks, and that the national or sectoral regulations concerning health and safety in research are observed. Funders should ensure that adequate resources are provided in support of the agreed work programme.

Working conditions

Employers and/or funders should ensure that the working conditions for researchers, including for disabled researchers, provide where appropriate the flexibility deemed essential for successful research performance in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective-bargaining agreements. They should aim to provide working conditions which allow both women and men researchers to combine family and work, children and career ⁹. Particular attention should be paid, *inter alia*, to flexible working hours, part-time working, tele-working and sabbatical leave, as well as to the necessary financial and administrative provisions governing such arrangements.

Stability and permanence of employment

Employers and/or funders should ensure that the performance of researchers is not undermined by instability of employment contracts, and should therefore commit themselves as far as possible to improving the stability of employment conditions for researchers, thus implementing and abiding by the principles and terms laid down in the *EU Directive on Fixed-Term Work* ¹⁰.

⁹ See SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

¹⁰ Which aims to prevent fixed-term employees from being treated less favourably than similar permanent employees, to prevent abuse arising from the use of successive fixed-term contracts, to improve access to training for fixed-term employees and to ensure that fixed-term employees are informed about available permanent jobs. Council Directive 1999/70/EC concerning the “Framework Agreement on fixed-term work” concluded by ETUC, UNICE and CEEP, adopted on 28 June 1999.

Funding and salaries

Employers and/or funders of researchers should ensure that researchers enjoy fair and attractive conditions of funding and/or salaries with adequate and equitable social security provisions (including sickness and parental benefits, pension rights and unemployment benefits) in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective bargaining agreements. This must include researchers at all career stages including early-stage researchers, commensurate with their legal status, performance and level of qualifications and/or responsibilities.

Gender balance ¹¹

Employers and/or funders should aim for a representative gender balance at all levels of staff, including at supervisory and managerial level. This should be achieved on the basis of an equal opportunity policy at recruitment and at the subsequent career stages without, however, taking precedence over quality and competence criteria. To ensure equal treatment, selection and evaluation committees should have an adequate gender balance.

Career development

Employers and/or funders of researchers should draw up, preferably within the framework of their human resources management, a specific career development strategy for researchers at all stages of their career, regardless of their contractual situation, including for researchers on fixed-term contracts. It should include the availability of mentors involved in providing support and guidance for the personal and professional development of researchers, thus motivating them and contributing to reducing any

¹¹ See SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

insecurity in their professional future. All researchers should be made familiar with such provisions and arrangements.

Value of mobility

Employers and/or funders must recognise the value of geographical, inter-sectoral, inter- and trans-disciplinary and virtual¹² mobility as well as mobility between the public and private sector as an important means of enhancing scientific knowledge and professional development at any stage of a researcher's career. Consequently, they should build such options into the specific career development strategy and fully value and acknowledge any mobility experience within their career progression/appraisal system.

This also requires that the necessary administrative instruments be put in place to allow the portability of both grants and social security provisions, in accordance with national legislation.

Access to research training and continuous development

Employers and/or funders should ensure that all researchers at any stage of their career, regardless of their contractual situation, are given the opportunity for professional development and for improving their employability through access to measures for the continuing development of skills and competencies.

Such measures should be regularly assessed for their accessibility, take-up and effectiveness in improving competencies, skills and employability.

¹² i.e. remote collaboration over electronic networks.

Access to career advice

Employers and/or funders should ensure that career advice and job placement assistance, either in the institutions concerned, or through collaboration with other structures, is offered to researchers at all stages of their careers, regardless of their contractual situation.

Intellectual Property Rights

Employers and/or funders should ensure that researchers at all career stages reap the benefits of the exploitation (if any) of their R&D results through legal protection and, in particular, through appropriate protection of Intellectual Property Rights, including copyrights.

Policies and practices should specify what rights belong to researchers and/or, where applicable, to their employers or other parties, including external commercial or industrial organisations, as possibly provided for under specific collaboration agreements or other types of agreement.

Co-authorship

Co-authorship should be viewed positively by institutions when evaluating staff, as evidence of a constructive approach to the conduct of research. Employers and/or funders should therefore develop strategies, practices and procedures to provide researchers, including those at the beginning of their research careers, with the necessary framework conditions so that they can enjoy the right to be recognised and listed and/or quoted, in the context of their actual contributions, as co-authors of papers, patents, etc, or to publish their own research results independently from their supervisor(s).

Supervision

Employers and/or funders should ensure that a person is clearly identified to whom early-stage researchers can refer for the performance of their professional duties, and should inform the researchers accordingly.

Such arrangements should clearly define that the proposed supervisors are sufficiently expert in supervising research, have the time, knowledge, experience, expertise and commitment to be able to offer the research trainee appropriate support and provide for the necessary progress and review procedures, as well as the necessary feedback mechanisms.

Teaching

Teaching is an essential means for the structuring and dissemination of knowledge and should therefore be considered a valuable option within the researchers' career paths. However, teaching responsibilities should not be excessive and should not prevent researchers, particularly at the beginning of their careers, from carrying out their research activities.

Employers and/or funders should ensure that teaching duties are adequately remunerated and taken into account in the evaluation/appraisal systems, and that time devoted by senior members of staff to the training of early stage researchers should be counted as part of their teaching commitment. Suitable training should be provided for teaching and coaching activities as part of the professional development of researchers.

Evaluation/appraisal systems

Employers and/or funders should introduce for all researchers, including senior researchers, evaluation/appraisal systems for assessing their professional performance on a regular basis and in a transparent manner by an independent (and, in the case of senior researchers, preferably international) committee.

Such evaluation and appraisal procedures should take due account of their overall research creativity and research results, e.g. publications, patents, management of research, teaching/lecturing, supervision, mentoring, national or international collaboration, administrative duties, public awareness activities and mobility, and should be taken into consideration in the context of career progression.

Complaints/appeals

Employers and/or funders of researchers should establish, in compliance with national rules and regulations, appropriate procedures, possibly in the form of an impartial (ombudsman-type) person to deal with complaints/appeals of researchers, including those concerning conflicts between supervisor(s) and early-stage researchers. Such procedures should provide all research staff with confidential and informal assistance in resolving work-related conflicts, disputes and grievances, with the aim of promoting fair and equitable treatment within the institution and improving the overall quality of the working environment.

Participation in decision-making bodies

Employers and/or funders of researchers should recognise it as wholly legitimate, and indeed desirable, that researchers be represented in the relevant information, consultation and decision-making bodies of the institutions for which they work, so as to protect and promote their individual and collective interests as professionals and to actively contribute to the workings of the institution ¹³.

¹³ In this context see also EU Directive 2002/14/EC.

Recruitment

Employers and/or funders should ensure that the entry and admission standards for researchers, particularly at the beginning of their careers, are clearly specified and should also facilitate access for disadvantaged groups or for researchers returning to a research career, including teachers (of any level) returning to a research career.

Employers and/or funders of researchers should adhere to the principles set out in the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers when appointing or recruiting researchers.

Section 2

The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

The code of conduct for the recruitment of researchers consists of a set of general principles and requirements that should be followed by employers and/or funders when appointing or recruiting researchers. These principles and requirements should ensure observance of values such as transparency of the recruitment process and equal treatment of all applicants, in particular with regard to the development of an attractive, open and sustainable European labour market for researchers, and are complementary to those outlined in the European Charter for Researchers. Institutions and employers adhering to the Code of Conduct will openly demonstrate their commitment to act in a responsible and respectable way and to provide fair framework conditions to researchers, with a clear intention to contribute to the advancement of the European Research Area.

General Principles and Requirements for the Code of Conduct

Recruitment

Employers and/or funders should establish recruitment procedures which are open¹⁴, efficient, transparent, supportive and internationally comparable, as well as tailored to the type of positions advertised.

¹⁴ All available instruments should be used, in particular international or globally accessible web-based resources such as the pan-European Researcher's Mobility Portal: <http://europa.eu.int/eracareers>.

Advertisements should give a broad description of knowledge and competencies required, and should not be so specialised as to discourage suitable applicants. Employers should include a description of the working conditions and entitlements, including career development prospects. Moreover, the time allowed between the advertisement of the vacancy or the call for applications and the deadline for reply should be realistic.

Selection

Selection committees should bring together diverse expertise and competences and should have an adequate gender balance and, where appropriate and feasible, include members from different sectors (public and private) and disciplines, including from other countries and with relevant experience to assess the candidate. Whenever possible, a wide range of selection practices should be used, such as external expert assessment and face-to-face interviews. Members of selection panels should be adequately trained.

Transparency

Candidates should be informed, prior to the selection, about the recruitment process and the selection criteria, the number of available positions and the career development prospects. They should also be informed after the selection process about the strengths and weaknesses of their applications.

Judging merit

The selection process should take into consideration the whole range of experience¹⁵ of the candidates. While focusing on their overall potential as researchers, their creativity and level of independence should also be considered.

¹⁵ See also The European Charter for Researchers: Evaluation/Appraisal systems in Section 1 of this document.

This means that merit should be judged qualitatively as well as quantitatively, focusing on outstanding results within a diversified career path and not only on the number of publications. Consequently, the importance of bibliometric indices should be properly balanced within a wider range of evaluation criteria, such as teaching, supervision, teamwork, knowledge transfer, management of research and innovation and public awareness activities. For candidates from an industrial background, particular attention should be paid to any contributions to patents, development or inventions.

Variations in the chronological order of CVs

Career breaks or variations in the chronological order of CVs should not be penalised, but regarded as an evolution of a career, and consequently, as a potentially valuable contribution to the professional development of researchers towards a multidimensional career track. Candidates should therefore be allowed to submit evidence-based CVs, reflecting a representative array of achievements and qualifications appropriate to the post for which application is being made.

Recognition of mobility experience

Any mobility experience, e.g. a stay in another country/region or in another research setting (public or private) or a change from one discipline or sector to another, whether as part of the initial research training or at a later stage of the research career, or virtual mobility experience, should be considered as a valuable contribution to the professional development of a researcher.

Recognition of qualifications

Employers and/or funders should provide for appropriate assessment and evaluation of the academic and professional qualifications, including non-formal qualifications, of all researchers, in particular within the context of

international and professional mobility. They should inform themselves and gain a full understanding of rules, procedures and standards governing the recognition of such qualifications and, consequently, explore existing national law, conventions and specific rules on the recognition of these qualifications through all available channels ¹⁶.

Seniority

The levels of qualifications required should be in line with the needs of the position and not be set as a barrier to entry. Recognition and evaluation of qualifications should focus on judging the achievements of the person rather than his/her circumstances or the reputation of the institution where the qualifications were gained. As professional qualifications may be gained at an early stage of a long career, the pattern of lifelong professional development should also be recognised.

Postdoctoral appointments

Clear rules and explicit guidelines for the recruitment and appointment of postdoctoral researchers, including the maximum duration and the objectives of such appointments, should be established by the institutions appointing postdoctoral researchers. Such guidelines should take into account time spent in prior postdoctoral appointments at other institutions and take into consideration that the postdoctoral status should be transitional, with the primary purpose of providing additional professional development opportunities for a research career in the context of long-term career prospects.

¹⁶ Look at <http://www.enic-naric.net/> to find more detailed information about the NARIC Network (National Academic Recognition Information Centres) and the ENIC Network (European Network of Information Centres).

Section 3 Definitions

Researchers

For the purpose of this Recommendation the internationally recognised Frascati definition of research¹⁷ will be used. Consequently, researchers are described as

“Professionals engaged in the conception or creation of new knowledge, products, processes, methods and systems, and in the management of the projects concerned.”

More specifically, this Recommendation relates to all persons professionally engaged in R&D at any career stage¹⁸, regardless of their classification. This includes any activities related to “basic research”, “strategic research”, “applied research”, experimental development and “transfer of knowledge” including innovation and advisory, supervisory and teaching capacities, the management of knowledge and intellectual property rights, the exploitation of research results or scientific journalism.

A distinction is made between Early-Stage Researcher and Experienced Researchers:

- The term Early-Stage Researcher¹⁹ refers to researchers in the first four years (full-time equivalent) of their research activity, including the period of research training.

¹⁷ In: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002.

¹⁸ COM (2003) 436 of 18.7. 2003: Researchers in the ERA: One profession, multiple careers.

¹⁹ See Work Programme Structuring the European Research Area Human Resources and Mobility Marie Curie Actions, edition September 2004, page 41.

- Experienced Researchers ²⁰ are defined as researchers having at least four years of research experience (full-time equivalent) since gaining a university diploma giving them access to doctoral studies, in the country in which the degree/diploma was obtained or researchers already in possession of a doctoral degree, regardless of the time taken to acquire it.

Employers

In the context of this Recommendation “employers” refers to all those public or private institutions which employ researchers on a contractual basis or which host them under other types of contracts or arrangements, including those without a direct financial relationship. The latter refers particularly to institutions of higher education, faculty departments, laboratories, foundations or private bodies where researchers either undergo their research training or carry out their research activities on the basis of funding provided by a third party.

Funders

“Funders” refers to all those bodies ²¹ which provide funding, (including stipends, awards, grants and fellowships) to public and private research institutions, including institutions for higher education. In this role they might stipulate as a key condition for providing funding that the funded institutions should have in place and apply effective strategies, practices and mechanisms according to the general principles and requirements presented in this Recommendation.

²⁰ Idem, page 42.

²¹ The Community will endeavour to apply the commitments laid down in this Recommendation to the receiver of funding in the context of the Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities.

Appointment or employment

This refers to any type of contract or stipend or to a fellowship, grant or awards financed by a third party including funding within the context of the Framework Programme(s) ²².

²² The Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities.

European Commission

**EUR 21620 — Eiropas pētnieku harta
Uzvedības kodekss pētnieku pieņemšanai darbā**

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

2006 — 58 pp. — 14,8 x 21 cm

ISBN 92-894-9324-0

