



Közösségi kutatás



## *A Kutatók Európai Chartája*

## *A Kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexe*

[www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter](http://www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter)

EUR 21620



EURÓPAI  
KUTATÁSI TÉRSÉG

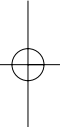
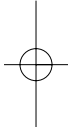
EMBERI ERŐFORRÁSOK ÉS MOBILITÁS



### **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](mailto:research@cec.eu.int)  
Internet: [http://europa.eu.int/comm/research/rtdinfo/index\\_en.html](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](mailto:sieglinde.gruber@cec.eu.int)*

*Contact: Sieglinde Gruber*

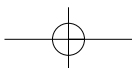
*European Commission*

*Office SDME 03/51*

*B-1049 Brussels*

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

*Fax (32-2) 29-99079*



EUROPEAN COMMISSION

# Kutatók Európai Chartájáról

## Kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexéről

***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 92-894-9323-2

© European Communities, 2006

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

*Printed in Belgium*

PRINTED ON WHITE CHLORINE-FREE PAPER

## **A BIZOTTSÁG AJÁNLÁSA (2005. március 11.) a Kutatók Európai Chartájáról és a kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexéről**

### **Az európai közösségek bizottsága,**

tekintettel az Európai Közösséget létrehozó szerződésre és különösen annak 165. cikkére

mivel

- (1) A Bizottság 2000. januárjában úgy ítélte meg <sup>1</sup>, hogy szükség van az Európai Kutatási Térség létrehozására, amely ezen a területen a jövőbeni közösségi intézkedések mozgatója, és amelynek célja az európai kutatási politika megszilárdítása és szerkezetének kialakítása.
- (2) A lisszaboni Európai Tanács azt a célt tűzte a Közösség elé, hogy 2010-re a világ legversenyképesebb és legdinamikusabb tudással rendelkező gazdaságává váljon.
- (3) A Tanács 2003. november 10-i állásfoglalásában <sup>2</sup> az Európai Kutatási Térségen belül a kutatók foglalkozását és karrierjét érintő kérdéseket fogalmazott meg, és különösen üdvözölte a Bizottság azon törekvését, amely az Európai Kutatói Charta és a kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexe kidolgozására irányult.

<sup>1</sup> 2000.1.18-i COM(2000) 6 végleges.

<sup>2</sup> HL C 282, 2003.11.25., 1–2. o., az Európai Kutatási Térségben a kutatói szakmáról és karierről szóló, 2003. november 10-i 2003/C 282/01 tanácsi állásfoglalás.

- (4) A megállapított, különösen egyes kulcsfontosságú tudományokban tapasztalható esetleges kutatóhiány <sup>3</sup> komoly kihívást jelent az EU innovációs erejére, tudáskapacitásra és a termelékenység növekedésére nézve, és akadályozhatja a lisszaboni és a barcelonai célkitűzések elérését. Következésképpen Európának sokkal vonzóbbá kell válnia a kutatók számára, és erősítenie kell a női kutatók részvételét azáltal, hogy segít megteremteni számukra a K+F-ben a fenntarthatóbb és vonzóbb karrierhez szükséges feltételeket <sup>4</sup>.
- (5) A K+F-ben rendelkezésre álló elegendő és jól képzett humán erőforrás elengedhetetlen a tudományos ismeretek haladásához, a technológiai fejlődéshez, az életminőség javításához, az európai polgárok jólétének biztosításához és az európai versenyképességhez való hozzájáruláshoz.
- (6) A kutatók karrierjének fejlesztéséhez új eszközöket kell bevezetni és alkalmazni, hozzájárulva ezáltal a kutatók európai karrierkilátásainak javításához.
- (7) A kedvezőbb és látványosabb karrierkilátások hozzájárulnak a kutatói szakma irányában tanúsított pozitív közvélekedés kialakításához is, és így több fiatalt ösztönöznek arra, hogy a kutatás területén kezdjék el karrierjük építését.
- (8) Ezen ajánlás végső politikai célja az, hogy hozzájáruljon a kutatók számára vonzó, nyitott és fenntartható európai munkaerőpiac kialakításához, amelyben a keretfeltételek hatékony teljesítményt és termelékenységet elősegítő környezetben teszik lehetővé kiváló képességű kutatók felvételét és megtartását.
- (9) A tagállamoknak erőfeszítéseket kell tenniük arra vonatkozóan, hogy a kutatók számára minden karrierszinten fenntartható karrierfejlesztési rendszereket kínálhassanak, szerződéses helyzetüktől és a kiválasztott

<sup>3</sup> 2003.4.30. COM (2003) 226 végleges és SEC(2003) 489.

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

K+F karrierpályától függetlenül. Erőfeszítéseket kell tenniük továbbá annak biztosítása érdekében is, hogy a kutatókat szakemberként és azon intézmények szerves részeként kezelik, amelyekben tevékenykednek.

- (10) Bár a tagállamok jelentős erőfeszítéseket tettek a földrajzi és szakmaközi mobilitás előtt álló közigazgatási és jogi akadályok leküzdésére, ezek közül sok még mindig fennáll.
- (11) A K+F területén nemzeti, regionális és intézményi szinten a mobilitás minden formáját ösztönözni kell az átfogó humán erőforrás-politika részeként.
- (12) A mobilitás minden formájának értékét teljes egészében el kell ismerni a kutatók karrierértékelésében és karrier-előmeneteli rendszerében, biztosítva ezáltal, hogy az ilyen tapasztalat elősegíti szakmai fejlődésüket.
- (13) Figyelemmel az Európán belüli és azon kívüli fejlődő országok és régiók helyzetére, az Európai Unióba érkező kutatók<sup>5</sup> és az európai uniós kutatók számára úgy kell végrehajtani a következőket: karrier- és mobilitáspolitikai kifejlesztését, hogy az Európai Unión belüli kutatási kapacitások kiépítése ne a legkevésbé fejlett országok vagy régiók rovására történjen.
- (14) A kutatók finanszírozóinak vagy munkaadóinak álláskínálóként felelősnek kell lenniük azért, hogy a kutatók számára nyitott, átlátható és nemzetközileg összehasonlítható kiválasztási és felvételi eljárást biztosítsanak.
- (15) A társadalomnak még inkább méltányolnia kell azt a felelősséget és szakmai hozzáértést, amit a kutatók karrierjük különféle szintjein és sokoldalú szerepeikben, mint tapasztalt munkavállalók, vezetők, projektkoordinátorok, igazgatók, felügyelők, tanácsadók, karriertanácsadók vagy tudományos munkatársak munkájuk során nyújtanak.
- (16) Ezen ajánlás azt a feltevést tartalmazza, hogy a kutatók munkaadói és finanszírozói számára elsődleges fontosságú kötelezettség

<sup>5</sup> 2004.3.16. COM(2004) 178 végleges.

a vonatkozó nemzeti, regionális és ágazati jogszabályokban foglalt követelmények teljesítésének biztosítása.

- (17) Ez az ajánlás a tagállamok, munkaadók, finanszírozók és kutatók számára értékes eszközt biztosít ahhoz, hogy önkéntes alapon a kutatók európai uniós karrierkilátásainak javítására és megerősítésére, valamint a kutatók számára egy nyitott munkaerőpiac kialakítására további erőfeszítéseket tegyenek.
- (18) Az ebben az ajánlásban felvázolt általános elvek és követelmények egy közös konzultációs folyamat eredményeként jöttek létre, amelybe a humán erőforrással és mobilitással foglalkozó irányítócsoport teljes egészében bekapcsolódott.

#### Ajánlja:

1. A tagállamok tegyenek erőfeszítéseket azoknak a szükséges lépéseknek a megtételére, amelyek biztosítják, hogy a kutatók munkaadói és finanszírozói olyan finanszírozó kutatási környezeti és munkakörülményeket alakítsanak ki és tartsanak fenn, amelyben az egyéni kutatókat és a kutatócsoportokat megbecsülik, ösztönzik és támogatják, valamint amelyben megkapják a céljaik és feladataik eléréséhez szükséges anyagi és nem anyagi támogatást. Ebben az összefüggésben különös prioritást kell kapnia a kutatói karrier korai szakaszában a munka- és képzési feltételek kialakításának, hiszen ez hozzájárul a K+F-beli karrier jövőbeni kiválasztásához és vonzerejéhez.
2. Adott esetben a tagállamok tegyenek erőfeszítéseket azoknak a döntő lépéseknek a megtételére, amelyek biztosítják, hogy a kutatók munkaadói és finanszírozói tökéletesítik a felvételi módszereket és a karrierértékelési rendszereket egy átláthatóbb, nyitottabb, egyenlőbb és nemzetközileg elfogadottabb felvételi és karrierfejlesztési rendszer kialakítása érdekében, amely a kutatók számára egy valódi európai munkaerőpiac elengedhetetlen feltétele.



3. A tagállamok – a kutatók fenntartható karrierjének fejlesztési stratégiái és rendszerei kidolgozása és elfogadása során – vegyék figyelembe és alkalmazzák a mellékletben vázolt Kutatók Európai Chartája és a kutatók felvételi eljárása magatartási kódexének általános elveit és követelményeit.
4. A tagállamok tegyenek erőfeszítéseket annak érdekében, hogy ezek a felelősségi körükbe tartozó általános elvek és követelmények kerüljenek át nemzeti szabályozási keretekbe vagy ágazati és/vagy intézményi előírásokba és iránymutatásokba (kutatókra vonatkozó chartákba és/vagy kódexekbe). Ennek során figyelembe kell venniük a törvények, rendelkezések és gyakorlatok sokféleségét, amelyek a különféle országokban és különféle ágazatokban meghatározzák a K+F karrier pályáját, szervezetét és munkafeltételeit.
5. A tagállamok ezeket az elveket és követelményeket a bevezetett minőségbiztosítási rendszerek szerves részeként kezeljék azáltal, hogy úgy tekintik azokat, mint a nemzeti/regionális finanszírozási rendszerek finanszírozási kritériumainak meghatározására szolgáló eszközöket és az államháztartási szervek ellenőrző, monitoring- és értékelési folyamatai során elfogadják azokat.
6. A tagállamok tegyenek továbbra is erőfeszítéseket annak érdekében, hogy a kibővített Európai Uniót figyelembe véve legyőzzék az ágazatközi mobilitást és a különféle beosztások közötti mobilitást is magában foglaló mobilitás előtt álló meglévő jogi és adminisztratív akadályokat.
7. A tagállamok tegyenek erőfeszítéseket annak biztosítására, hogy a kutatók a jogi helyzetüknek megfelelő társadalombiztosítási ellátásban részesüljenek. Ebben az összefüggésben különös figyelmet kell szentelni a nyugdíj jogosultságnak, legyen az kötelező vagy kiegészítő, azoknak a kutatóknak az esetében, akik ugyanabban az országban az állami és a magánszektor között váltanak munkahelyet és azok esetében is, akik az Európai Unió határain belül teszik ugyanezt. Az ilyen rendszereknek biztosítaniuk kell, hogy azok a kutatók, akik

életük során munkahelyet váltanak, vagy megszakítják karrierjüket, ne veszítsék el jogtalanul társadalombiztosítási jogosultságukat.

8. A tagállamok hozzák létre azokat a szükséges monitoring rendszereket, amelyek ennek az ajánlásnak a rendszeres felülvizsgálatához és annak méréséhez szükségesek, hogy a munkaadók, finanszírozók és kutatók milyen mértékben alkalmazzák az Európai Kutatói Chartát és a kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexét.
9. Az ennek a mérésére szolgáló kritériumok a humán erőforrással és mobilitással foglalkozó irányítócsoport által végzett munka keretében a tagállamok által felállításra és elfogadásra kerüljenek.
10. A tagállamok a kormányközi szinten létrehozott nemzetközi szervezetek képviselőiként az ezeknek a szervezeteknek a tevékenységét érintő stratégiai javaslatok és határozathozatalok során vegyék figyelembe ezt az ajánlást.
11. Ennek az ajánlásnak a tagállamok a címzettjei, de további célja, hogy olyan eszközül szolgáljon, amely elősegíti a szociális párbeszédet, valamint a kutatók között, illetve az érdekelt felek között folyó és a széles társadalmi párbeszédet is.
12. A Bizottság felkéri a tagállamokat, hogy a lehető legrövidebb időn belül, de legkésőbb 2005. december 15-ig, ezt követően, pedig évente tájékoztassák a Bizottságot minden olyan intézkedésükről, amelyet ezen ajánlással kapcsolatban hoztak, és küldjenek tájékoztatást az ajánlás alkalmazásának első eredményeiről, valamint szolgáljanak példával a helyes gyakorlatra vonatkozóan.
13. Ezt az ajánlást a Bizottság a nyílt koordinációs módszer keretén belül időszakosan felül fogja vizsgálni.

Kelt Brüsszelben, 2005. március 11-én.

*a Bizottság részéről  
Janez Potočnik  
a Bizottság tagja*

## MELLÉKLET

### 1. Szakasz Az Európai Kutatói Charta

Az Európai Kutatói Charta általános elvek és követelmények összefoglalása, amely meghatározza a kutatók, a kutatók munkaadóinak és/vagy finanszírozóinak szerepét, felelősségét és jogait <sup>6</sup>. A charta célja annak biztosítása, hogy a kutatók és a munkaadók vagy finanszírozók közötti kapcsolat segítse elő a tudás és a technológiai fejlődés ösztönzésének, megosztásának és széles körben való elterjesztésének sikeres végrehajtását, valamint a kutatók karrierfejlesztését. A charta továbbá a mobilitás valamennyi formájának értékét a kutatók szakmai fejlődését elősegítő eszközként ismeri el.

Ebben az értelemben a charta keretet biztosít a kutatók, a munkaadók és a finanszírozók részére, és arra szólítja fel őket, hogy munkahelyi környezetükben felelősen és szakértőként működjenek, valamint ilyenként ismerjék el egymást.

A charta minden európai uniós kutatóhoz szól, legyen az illető bármilyen karrierszakaszban, és minden állami és magánszektorbeli kutatási területet érint, a kinevezés vagy a foglalkoztatás természetétől <sup>7</sup>, a munkaadójuk jogi helyzetétől, illetve annak a szervezetnek vagy intézménynek a típusától függetlenül, amelyikben tevékenykednek. Figyelembe veszi azoknak a kutatóknak az összetett szerepét, akiket nemcsak a kutatás vezetésére és/vagy tevékenységek kifejlesztésére neveztek

<sup>6</sup> Lásd a 3. szakasz fogalom meghatározását.

<sup>7</sup> Lásd a 3. szakasz fogalom meghatározását.

ki, hanem akiket bevontak a felügyeleti, tanácsadói, irányítási és igazgatási feladatokba is.

Ez a charta azt a feltevést tartalmazza, hogy a kutatók munkaadói és finanszírozói számára elsődleges fontosságú kötelezettség a vonatkozó nemzeti, regionális és ágazati kötelezettségek teljesítésének biztosítása. Ahol a kutatók olyan helyzetet és olyan jogokat élveznek, amelyek bizonyos szempontból kedvezőbbek, mint amit ez a charta meghatároz, ott ennek a chartának a kikötései nem korlátozhatják a már megszerzett státuszt és jogokat.

Azoknak a kutatóknak, munkaadóknak és finanszírozóknak, akik csatlakoznak ehhez a chartához, be kell tartaniuk az alapvető jogokat, és figyelembe kell venniük az Európai Unió alapjogi chartája által elismert elveket<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> HLC 364, 2000.12.18., 1–22. o.

## A kutatók esetében alkalmazandó általános elvek és követelmények:

### A kutatás szabadsága

A kutatók kutatásaikat az emberiség javára és a tudományos ismeretek határainak kiterjesztésére összpontosítják, miközben az elismert etikai elveknek és gyakorlatnak megfelelően a gondolkodás szabadságát és a szólásszabadságot, valamint a problémák megoldásához használt módszer szabad meghatározását élvezik.

A kutatók ugyanakkor felismerik ennek a szabadságnak a korlátait, amelyek a különleges kutatási körülményekből adódhatnak (beleértve a felügyeletet/vezetést/irányítást), vagy amelyek működési kényszer eredményei, pl. költségvetési vagy infrastrukturális okokból, vagy amelyek, különösen az ipari szektorban, a szellemi tulajdon védelme miatt állnak fenn. Az ilyen korlátozások ugyanakkor nem sérthetik azokat az elismert etikai elveket és gyakorlatot, amelyekhez a kutatóknak alkalmazkodniuk kell.

### Etikai elvek

A kutatók csatlakoznak az elismert etikai gyakorlathoz és a tudományágukhoz (tudományágaikhoz) kapcsolódó alapvető etikai elvekhez, valamint a különböző nemzeti, ágazati és intézményi etikai kódexekben lefektetett etikai normákhoz.

### Szakmai felelősség

A kutatók minden erőfeszítést megtesznek annak biztosítására, hogy kutatásaik a társadalom számára fontosak legyenek, és hogy ne ismétljenek meg olyan kutatást, amelyet máshol korábban már elvégeztek.

A felügyelővel (felügyelővel) és/vagy más kutatókkal együttműködésben végrehajtott kísérletek esetében tartózkodnak bármilyen plagizálástól, és tartják magukat a szellemi tulajdon és az adatok közös tulajdonának elvéhez. Az az igény, miszerint az új megfigyelések igazolása úgy történik, hogy kimutatják a kísérletek megismételhetőségét, nem tekinthető plagizálásnak, feltéve, ha a megerősítendő adatokat pontosan idézik.

Amennyiben a kutatók munkájukat bármilyen szempontból is rábízzák valakire, biztosítják, hogy a megbízott személy alkalmas annak elvégzésére.

### Szakmai hozzáállás

A kutatók tisztában vannak a kutatási környezetüket és a finanszírozási mechanizmust irányító stratégiai célokkal, valamint kutatásaik megkezdése vagy a meghatározott források elérése előtt megszereznek minden szükséges jóváhagyást.

Ha a kutatási projektjüket későbbre halasztják, újradefiniálják vagy kiegészítik, tájékoztatják munkaadójukat, finanszírozóikat vagy felügyelőiket, vagy értesítik őket, ha kutatásaikat bármilyen okból korábban be kell fejezniük vagy fel kell függeszteniük.

### Szerződéses és jogszabályban foglalt kötelezettségek

A kutatók, bármilyen szinten legyenek is, tisztában vannak a képzési és/vagy a munkakörülményeket szabályozó nemzeti, ágazati vagy intézményi szintű szabályozásokkal. Ebbe beleértendő a szellemi tulajdonjogokra vonatkozó rendelkezések és a minden egyes támogatóra vagy finanszírozóra vonatkozó követelmények és feltételek, függetlenül attól, hogy kapcsolatuk milyen természetű. A kutatók a szerződés vagy az azzal egyenértékű dokumentum feltételei szerint a kívánt eredmények szolgáltatásával (pl. disszertációk, publikációk, szabadalmak, jelentések, új termékfejlesztések) csatlakoznak ezekhez a rendelkezésekhez.

## Felelősség

A kutatóknak tisztában kell lenniük azzal, hogy munkaadójuk, finanszírozóik vagy más kapcsolódó állami vagy magánszervezetek felé, valamint főként etikai alapon az egész társadalom felé felelősséggel tartoznak. Különösen az állami alapokból finanszírozott kutatók azok, akik az adófizetők pénzének hatékony felhasználása szempontjából felelősséggel tartoznak. Következésképpen csatlakoznak az eredményes, átlátható és hatékony pénzügyi gazdálkodás elvéhez, és kutatásaiknak munkaadóik/finanszírozóik vagy etikai bizottságok által történő bármilyen engedélyezett ellenőrzése során együttműködnek.

A gyűjtési és vizsgálati módszereket, az eredményeket és adott esetben a részletes adatokat szükség esetén és amennyiben ezt a megfelelő hatóságok kérik, alapos belső és külső vizsgálatnak vetik alá.

## Helyes gyakorlat a kutatásban

A kutatók munkavégzésük során mindig a nemzeti jogszabályokkal összhangban lévő, az egészségre és biztonságra, valamint az információtechnológiai katasztrófák helyreállítására vonatkozó, elővigyázatosságot is magába foglaló biztonságos gyakorlatot követnek, pl. megfelelő biztonsági stratégiák előkészítésével. Ismerik az érvényben lévő, az adatvédelemre és a bizalmas adatok védelmére vonatkozó nemzeti jogi előírásokat, és megteszik a szükséges lépéseket, hogy azoknak bármikor eleget tegyenek.

## Terjesztés, az eredmények felhasználása

Szerződéses megállapodásaiknak megfelelően minden kutató biztosítja kutatási eredményeinek terjesztését és felhasználását, pl. közzététel, más kutatásokba történő átvitel, vagy adott esetben értékesítés útján. A rangidős kutatóktól különösen elvárt, hogy vezető szerepet töltsenek be annak biztosításában, hogy a kutatás gyümölcsöző legyen, és amennyiben erre lehetőség nyílik, az eredményeket vagy értékesítsék vagy tegyék a nagyközönség számára hozzáférhetővé (vagy tegyék mindkettőt).

## A köz iránti elkötelezettség

A kutatók biztosítják, hogy kutatási tevékenységük a társadalom széles rétegei számára ismertté váljon a nem szakmabeliek számára is érthető módon, javítva ezáltal a tudománynak a nagyközönség által történő megértését. A köz iránti közvetlen elkötelezettség segíti a kutatókat abban, hogy jobban megértsék a közérdek tudományos és a technológiai prioritásait, valamint a közvéleményben felmerülő kérdéseket.

## Kapcsolat a kutatás-vezetővel, a kutatást felügyelő kutatóval

A képzési szakaszban lévő kutatók kutatásvezetőkkel, a kutatási tevékenységüket felügyelőkkel és a kari/tanszéki képviselővel (képviselőkkel) felépített és rendszeres kapcsolatot alakítanak ki, a velük fennálló kapcsolat maximális kihasználása érdekében.

Ez magába foglalja a munkafolyamat és a kutatás során a felismerések rögzítését, jelentések és tanácskozások útján visszajelzésekhez való hozzájutást, ezeknek a visszajelzéseknek a felhasználását, valamint a megállapodás szerinti ütemezés, mérföldkövek, átadandó és/vagy kutatási eredmények szerinti munkavégzést.

## Felügyeleti és irányítási feladatok

A rangidős kutatók felügyelőként, tanácsadóként, karrier-tanácsadóként, kutatás vezetőként, projektkoordinátorként, igazgatóként vagy tudományos munkatársként sokrétű szerepükre különös figyelmet fordítanak. Ezeket a feladatokat a legmagasabb szakmai előírásoknak megfelelően végzik. A kutatók felügyelőiként vagy tanácsadóiként a rangidős kutatók a hatékony tudásátadás feltételeinek kialakítása és a kutatók karrierjének jövőbeni sikeres fejlődése érdekében konstruktív és pozitív kapcsolatot építenek ki a kezdő kutatókkal.



### Folyamatos szakmai fejlődés

A kutatók minden karrierszakaszban szakképzettségük és hozzáértésük rendszeres frissítésével és bővítésével töreksenek a folyamatos fejlődésre. Ezt sokféle úton lehet elérni, beleértve többek között a hivatalos képzést, szakszemináriumot, konferenciákat és az on-line tanulást.

## A munkaadókra és a finanszírozókra alkalmazandó általános elvek és követelmények:

### A szakma elismerése

Minden kutatói karriert építő kutatót szakemberként kell elismerni, és ennek megfelelően kell kezelni őket. Ezt a karrierjük kezdetén kell elkezdeni, azaz posztgraduális szinten, és ebbe minden szint beletartozik, tekintet nélkül arra, hogy nemzeti szinten ezeket hogyan osztályozták (pl. munkavállaló, posztgraduális hallgató, doktorjelölt, posztdoktori ösztöndíjas, köztisztviselő).

### Megkülönböztetés tilalma

A kutatók munkaadói és/vagy finanszírozói a kutatókkal szemben nemük, koruk, nemzetiségük, nemzeti vagy társadalmi származásuk, vallásuk vagy hitük, szexuális beállítottságuk, nyelvük, csökkent munkaképességük, politikai meggyőződésük, társadalmi vagy gazdasági helyzetük miatt nem alkalmaznak diszkriminációt.

### Kutatási környezet

A kutatók munkaadói és/vagy finanszírozói biztosítják, hogy a legösztönzőbb kutatási vagy kutatási képzési környezetet teremtik meg, amely a kutatási hálózaton keresztül történő távolsági együttműködést is magába foglaló felszerelést, berendezéseket és lehetőségeket nyújt, valamint biztosítják, hogy a kutatás során szem előtt tartják az egészséget és biztonságot érintő nemzeti és ágazati szabályozást. A finanszírozók a jóváhagyott munkaprogram támogatásához biztosítják a megfelelő forrásokat.

## Munkafeltételek

A munkaadók és/vagy finanszírozók biztosítják, hogy a kutatók munkafeltételei, a csökkent munkaképességű kutatókat is beleértve, adott esetben a létező nemzeti jogszabályokkal és a nemzeti vagy ágazati kollektív szerződésekkel összhangban megteremtik a sikeres kutatási folyamathoz elengedhetetlennek ítélt rugalmasságot. Arra törekszenek, hogy olyan munkafeltételeket biztosítsanak, amely lehetővé teszi a férfi és női kutatók számára, hogy a családi életet össze tudják egyeztetni a munkával, a gyermekeket a karrierrel <sup>9</sup>. Különös figyelmet kell szentelni többek között a rugalmas munkaidőnek, a részmunkaidős munkának, a távmunkának és az alkotói szabadságnak, valamint az ezeket a megállapodásokat szabályozó szükséges finanszírozási és közigazgatási rendelkezéseknek.

## A foglalkoztatás állandósága és folyamatossága

A munkaadók és/vagy a finanszírozók biztosítják, hogy a kutatók teljesítményét nem rontja munkaszerződésük bizonytalansága, és ezért a lehető legszélesebb körben próbálják javítani a kutatók foglalkoztatási feltételeinek állandóságát, ily módon bevezetik és tartják magukat a *határozott ideig tartó munkaviszonyról szóló EU-irányelvben* <sup>10</sup> meghatározott elvekhez és feltételekhez.

<sup>9</sup> Lásd SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science (*Nők és tudomány: Kiválóság és újítás – Nemek közötti egyenlőség a tudományban*).

<sup>10</sup> Amelynek célja, hogy megelőzze, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók előnytelegebb elbánásban részesüljenek, mint a hasonló, de határozatlan időre alkalmazott munkavállalók, hogy megelőzze az egymást követő határozatlan időre szóló szerződések használatával való visszaélést, hogy javítsa a határozott időre alkalmazott munkavállalók számára a képzéshez való hozzáférést, és hogy biztosítsa, hogy a határozott időre alkalmazott munkavállalók értesüljenek az aktuális, határozatlan időre szóló munkalehetőségekről. Az ESZSZ, az UNICE és a CEEP által a határozott ideig tartó munkaviszonyról kötött keret-megállapodásról szóló, 1999. június 28-án elfogadott 1999/70/EK tanácsi irányelv.

## Finanszírozás és bérek

A kutatók munkaadói és/vagy finanszírozói biztosítják, hogy a kutatók a étező nemzeti jogszabályokkal és a nemzeti vagy ágazati kollektív szerződésekkel összhangban tisztességes és vonzó finanszírozási és/vagy bérezési feltételekben részesüljenek, megfelelő és jogos társadalombiztosítási ellátással együtt (beleértve a betegellátást és a szülői ellátásokat, a nyugdíjjogosultságot és a munkanélküli ellátást). Ez magába kell, hogy foglaljon minden kutatót, bármilyen karrierszinten is legyen, beleértve a kezdő kutatókat is, és ennek arányban kell lennie jogi helyzetükkel, teljesítményükkel és a képzési és/vagy a felelősségi szintjükkel.

## A nemek közötti egyensúly <sup>11</sup>

A munkaadók és/vagy a finanszírozók minden személyzeti szinten, beleértve a felügyeleti és az irányítási szintet is, törekszenek a nemek közötti egyensúly megtartására. Ezt a felvételkor az azt követő karrierszinteken az egyenlő esélyek politikája alapján kell elérni, előnyben részesítve ugyanakkor a minőségre és a szakképzettségre vonatkozó kritériumokat. Az egyenlő bánásmód biztosítása érdekében a kiválasztási és értékelő bizottságokban megfelelő nemek közötti egyensúlyt kell teremteni.

## Karrierfejlődés

A munkaadók és/vagy a finanszírozók, elsősorban a humánerőforrás-menedzsment keretén belül egy különleges karrierfejlesztési stratégiát határoznak meg a különféle karrierszinteken álló kutatók számára, szerződéses helyzetüktől függetlenül, beleértve a határozott ideig tartó szerződéseket is. Ez tartalmazza a kutatók számára történő támogatás-

<sup>11</sup> lásd SEC (2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science (*Nők és tudomány: Kiválóság és újítás – Nemek közötti egyenlőség a tudományban*).

nyújtásba, valamint a személyi és szakmai fejlődés irányításába bekapcsolódó tanácsadók elérhetőségét, ily módon motiválva a kutatókat, és hozzájárulva ahhoz, hogy csökkentsék a szakmai jövőjükkel kapcsolatos bármely bizonytalanságot. Ezeket a rendelkezéseket és megállapodásokat minden kutatóval meg kell ismertetni.

### A mobilitás értéke

A munkaadók és/vagy a finanszírozók elismerik a földrajzi, ágazatközi, tudományágakon belüli és azok közötti, valamint a virtuális<sup>12</sup> mobilitást éppúgy, mint az állami és a magánszektor közötti mobilitást, mint a kutatói karrier bármilyen szintjén történő tudományos ismeretek és a szakmai fejlődés erősítésének fontos eszközét. Következésképpen az ilyen lehetőségeket beépítik a különleges karrierfejlesztési stratégiákba, és karrierfejlesztési/értékelési rendszerükben minden mobilitási tapasztalatot teljes mértékben értékelnek és elismernek.

Ez azt is megköveteli, hogy a nemzeti jogszabályokkal összhangban be kell vezetni a támogatások és a társadalombiztosítási ellátások hordozhatóságát biztosító szükséges igazgatási eszközöket.

### A kutatói képzés és a folyamatos fejlődés elérhetősége

A munkaadók és/vagy a finanszírozók biztosítják, hogy a kutatók, bármilyen karrierszinten legyenek is, szerződéses helyzetüktől függetlenül megkapják a lehetőséget, hogy a szakképzettségük és szakmai hozzáértésük folyamatos fejlesztéséhez szükséges intézkedésekhez való hozzáférés által szakmailag fejlődjenek és javítsák foglalkoztathatóságukat.

<sup>12</sup> Elektronikus hálózaton keresztül történő távegyütműködés

Ezeknek az intézkedéseknek a hozzáférhetőségét, alkalmazását és a szakmai hozzáértés, a szakképzettség és a foglalkoztathatóság javítása tekintetében való hatékonyságát rendszeresen ellenőrizni kell.

### A karriertanácsadás elérhetősége

A munkaadók és/vagy a finanszírozók biztosítják, hogy a karriertanácsadás és az elhelyezkedés során történő segítségnyújtás vagy az érintett intézményben, vagy más szervezetekkel való együttműködésen keresztül a kutatók rendelkezésére áll, bármilyen karrierszinten legyenek is, szerződéses helyzetüktől függetlenül.

### Szellemi tulajdonjogok

A munkaadók és/vagy a finanszírozók biztosítják, hogy a kutatók, bármilyen karrierszinten legyenek is, a jogi védelmen, és különösen a szerzői jogot is magába foglaló szellemi tulajdonjog megfelelő védelmén keresztül élvezhessék a K+F eredményeik kihasználásából származó előnyöket (ha vannak ilyenek).

Politikák és gyakorlatok határozzák meg, hogy milyen jogok illetik meg a utatókat és/vagy adott esetben azok munkaadóit vagy más feleket, beleértve a külső kereskedelmi vagy ipari szervezeteket, amennyiben ezt különleges együttműködési megállapodások és más típusú megállapodások esetlegesen meghatározzák.

### Társszerzőség

Az intézmények a személyzet értékelése során a társszerzőséget, mint a kutatás végzése konstruktív megközelítésének jelét, pozitívan ítélik meg. A munkaadók és/vagy a finanszírozók ezért olyan, a szükséges keretfeltételeket magukba foglaló stratégiákat, gyakorlatokat és folyamatokat dolgoznak ki a kutatók számára, a kutatási karrierjük kezdetén lévő

kutatókat is beleértve, hogy azok a fennálló közreműködésük keretén belül élvezhessék a tanulmányok, szabadalmak stb. társzerzőként való elismeréséhez, valamint lajstromozásához, és/vagy jegyzéséhez való jogukat, vagy hogy saját kutatási eredményeiket felügyelőjüktől (felügyelőiktől) függetlenül közzétehessék.

### Felügyelet

A munkaadók és/vagy a finanszírozók biztosítják, hogy pontosan azonosítani lehessen azt a személyt, akihez a kezdő kutatók szakmai kötelezettségeik teljesítésével kapcsolatban fordulhatnak, és erről a kutatókat megfelelően tájékoztatják.

Az ilyen intézkedéseknek pontosan meg kell határozniuk, hogy az ajánlott felügyelők a kutatások felügyelete terén kellő tapasztalattal rendelkeznek, van idejük, tudásuk, tapasztalatuk, szakértelmük és elkötelezettségük ahhoz, hogy a kutatási gyakornok számára megfelelő támogatást nyújtsanak, és gondoskodjanak a szükséges fejlődésről és a folyamat felülvizsgálatáról éppúgy, mint a szükséges visszacsatolási mechanizmusról.

### Tanítás

A tanítás alapvető eszköze a tudás rendszerezésének és terjesztésének, és ezért a kutatók karrierjében fontos lehetőségként kell értékelni. Ugyanakkor a tanítási kötelezettség nem lehet túlzott mértékű, és különösen karrierjük kezdetén nem gátolhatja a kutatókat kutatási tevékenységük gyakorlásában.

A munkaadók és/vagy a finanszírozók biztosítják, hogy a tanítási feladatok megfelelően díjazzák, és hogy vegyék számításba az értékelési rendszerekben, valamint, hogy azt az időt, amelyet a személyzet rangidős tagjai a kezdő kutatók képzésével töltenek úgy tekintsék, mint a tanítási

kötelezettségük részét. A kutatók szakmai fejlődése részeként a tanítási és oktatási tevékenységek vonatkozásában megfelelő képzést kell biztosítani.

### Értékelési rendszerek

A munkaadók és/vagy a finanszírozók minden kutató számára, beleértve a rangidős kutatókat is, szakmai teljesítményük felmérésére független (és rangidős kutatók esetén lehetőleg nemzetközi) bizottság által végzett, rendszeres és átlátható módon folyó értékelési rendszereket vezetnek be.

Az ilyen értékelési eljárások számításba veszik a kutatók teljes kutatási tevékenységét és kutatási eredményeit, pl. publikációikat, szabadalmaikat, kutatásirányításukat, tanításukat/előadásait, felügyeletüket, tanácsadásukat, nemzeti és nemzetközi együttműködésüket, igazgatási feladataikat, a közvélemény tájékoztatásával kapcsolatos tevékenységüket és mobilitásukat, és az értékelést a karrierfejlődéssel összefüggésben figyelembe veszik.

### Kifogások/panaszok

A kutatók munkaadói és/vagy a finanszírozói a nemzeti szabályokkal és rendelkezésekkel összhangban, lehetőleg egy pártatlan (ombudsman jellegű) személy formájában megfelelő eljárásokat határoznak meg a kutatók kifogásainak/panaszainak kivizsgálására, beleértve azokat a konfliktusokat is, amelyek a felügyelő(k) és a kezdő kutatók között támadnak. Ezek az eljárások a munkával kapcsolatos konfliktusok, viták és sérelmek megoldása tekintetében minden kutatási személyzet számára bizalmas és informális segítséget nyújtanak, azzal a céllal, hogy az intézményen belül a tisztességes és igazságos bánásmód kerüljön előtérbe, és hogy a munkahelyi környezet általános színvonala javuljon.



## Részvétel a döntéshozó testületekben

A kutatók munkaadói és/vagy finanszírozói elismerik, hogy teljesen törvényes, sőt kívánatos, hogy a kutatók képviseltesék magukat azon intézmények vonatkozó információs, konzultációs és döntéshozó testületeiben, amelyekben tevékenykednek, valamint hogy védjék és támogassák egyéni és közös szakmai érdekeiket, és aktívan járuljanak hozzá az intézmény működéséhez <sup>13</sup>.

## Felvétel

A munkaadók és/vagy a finanszírozók biztosítják, hogy a kutatók belépésére és felvételére vonatkozó előírások, különösen a kezdő kutatók esetében, világosan kerüljenek meghatározásra, és könnyítsék meg a hátrányos helyzetű csoportok, illetve azon kutatók számára a bejutást, akik visszatérnek a kutatói karrierhez, beleértve azokat az oktatókat is, akik visszatérnek a kutatói karrierhez (bármilyen szinten legyenek is).

A kutatók munkaadói és/vagy finanszírozói a kutatók kinevezése vagy felvétele során csatlakoznak a kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexében meghatározott elvekhez.

<sup>13</sup> Ebben az összefüggésben lásd a 2002/14/EK EU-irányelvet is.

## 2. Szakasz

### A Kutatók Felvételi eljárásának Magatartási Kódexe

A kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexe egy sor olyan általános elvből és követelményből áll, amelyet a kutatók kinevezése vagy felvétele során a munkaadóknak és/vagy a finanszírozóknak követniük kell. Ezek az elvek és követelmények különösen a vonzó, nyitott és fenntartható európai kutatói munkaerőpiac fejlődése tekintetében biztosítják az olyan értékeket, mint a felvételi folyamat átláthatósága és a pályázók egyenlő bánásmódja, valamint kiegészítik az Európai Kutatói Chartában leírt elveket és követelményeket. A magatartási kódexhez csatlakozó intézmények és munkaadók nyíltan vállalják azon elkötelezettségüket, hogy felelősségteljesen és tisztességes módon járnak el, valamint hogy korrekt keretfeltételeket biztosítsanak a kutatók számára, azzal a világos szándékkal, hogy hozzájáruljanak az Európai Kutatói Térség fejlődéséhez.

### A magatartási kódex általános elvei és követelményei

#### Felvétel

A munkaadók és/vagy a finanszírozók egy nyílt <sup>14</sup>, hatékony, átlátható, támogató és nemzetközileg összehasonlítható, a meghirdetett állások típusára szabott felvételi eljárást hoznak létre.

A hirdetések a kívánt tudás és hozzáértés átfogó leírását tartalmazzák, és nem szabad azokat oly mértékben leszűkíteni, hogy ezzel elbátortalanítsák a megfelelő pályázókat. A munkaadók megjelölik a munkafeltételek és

<sup>14</sup> Minden rendelkezésre álló eszközt használni kell, különösen a nemzetközi szinten vagy világméretben elérhető webes forrásokat, mint például a páneurópai kutatói mobilitási portált: <http://europa.eu.int/eracareers>.

a pozíciók leírását, beleértve a karrierlehetőségeket is. Ezenkívül a betöltendő állás meghirdetése vagy a jelentkezésre való felhívás és a jelentkezési határidő közötti időszaknak reálisnak kell lennie.

### Kiválasztás

A kiválasztási bizottságokban különféle szaktudást és hozzáértést kell képviseltetni, valamint megfelelő nemek közötti egyensúlyt kell teremteni, és adott esetben és amennyiben ez megvalósítható, különféle ágazatokat (állami és magánszektor) és tudományágakat képviselő, más országokból származó, és a pályázó értékelése szempontjából megfelelő szakértelemmel bíró tagokat szerepeltetni. Amikor csak lehetséges, a kiválasztási gyakorlatok széles skáláját kell használni, úgymint a külső szakértői vizsgálatot és a személyes interjút. A kiválasztási bizottságok tagjainak megfelelően képzetteknek kell lenniük.

### Átláthatóság

A pályázókat a kiválasztás előtt értesíteni kell a felvételi folyamatról és a kiválasztási kritériumokról, a rendelkezésre álló álláshelyekről és a karrierkilátásokról. A kiválasztási folyamat után tájékoztatni kell őket pályázatuk erős és gyenge pontjairól.

### Az érdemek elbírálása

A kiválasztási folyamat során a pályázók tapasztalatait teljes egészében<sup>15</sup> figyelembe kell venni. Miközben kutatói potenciáljukra általánosságban összpontosítanak, kreativitásukat és önállósági szintjüket is figyelembe kell venni.

Ez azt jelenti, hogy az érdemeket a változatos karrierpályán belüli kimagasló eredményekre összpontosítva, és nemcsak a publikációk számát

<sup>15</sup> Lásd az Európai Kutatói Chartát is: az e dokumentum 1. szakaszában található értékelési rendszereket.

tekintve mennyiségileg és minőségileg is el kell bírálni. Következésképpen a bibliometrikus jelzőszám jelentőségét az értékelési kritériumok szélesebb, a tanítást, a felügyeletet, a csapatmunkát, a tudástranszferet, a kutatásirányítást, valamint az újítási és a közvélemény tájékoztatásával kapcsolatos tevékenységet magába foglaló skálán belül megfelelően ki kell egyensúlyozni. Az ipari háttérrel rendelkező pályázók esetében minden szabadalomban, fejlesztésben és találmányban való közreműködésre különös figyelemmel kell lenni.

### **Az önéletrajzok időrendbeli sorrendjében való változások**

A karrierben tapasztalt töréseket vagy az önéletrajzok időrendbeli sorrendjében való változásokat nem negatívan kell értékelni, hanem a karrier fejlődéseként, és következőképpen a kutatóknak egy többdimenziós karrierpálya felé történő szakmai fejlődéséhez való lehetséges hasznos hozzájárulásként kell tekinteni. Ezért a pályázók számára lehetővé kell tenni, hogy olyan dokumentumokkal alátámasztott önéletrajzot nyújtsanak be, amely tükrözi a megpályázott állásnak megfelelő eredmények és képesítések jellemző bemutatását.

### **A mobilitási tapasztalat elismerése**

Minden mobilitási tapasztalatot, pl. egy másik országban/régióban, vagy egy másik kutatási területen (az állami vagy magánszektorban) eltöltött időt, vagy az egyik tudományágból vagy ágazatból a másikba történő váltást, legyen az egy kezdeti kutatási képzés vagy a kutatási karrier egy későbbi szakaszának része, vagy a virtuális mobilitási tapasztalatot a kutató szakmai fejlődéséhez való értékes hozzájárulásként kell figyelembe venni.

### **A képesítések elismerése**

A munkaadók és/vagy a finanszírozók minden kutató esetében meghatározzák a nem hivatalos képesítéseket is magába foglaló tudományos és szakmai

képesítések megfelelő vizsgálatát és értékelését, különösen a nemzetközi és szakmai mobilitással összefüggésben. Kölcsönösen tájékoztatják egymást, és az ilyen képesítések elismerésére vonatkozó szabályok, eljárások és előírások teljes megértésére törekszenek, valamint következképpen minden elérhető módon felkutatják az ezen képesítésekre vonatkozó létező nemzeti jogszabályokat, megállapodásokat és egyedi szabályokat <sup>16</sup>.

### Rangidősség

Az elvart képesítési szinteknek meg kell felelniük a pozíció kívánalmainak, és azokat nem lehet a belépés akadályaként meghatározni. A képesítések elismerése és értékelése inkább a személy által elért eredmények megítélésére kell, hogy összpontosítson, mint körülményeire vagy annak az intézménynek a hírnevére, ahol a képesítéseket megszerezte. Mivel a szakmai képesítések egy hosszú karrier korai szakaszában megszereshetők, az életem át tartó szakmai fejlődési modellt is el kell ismerni.

### Posztdoktori kinevezések

A doktorátussal rendelkező kutatókat kinevező intézmények a posztdoktori kutatók felvételére és kinevezésére vonatkozóan világos szabályokat határoznak meg, beleértve az ilyen kinevezések maximális időtartamát és ezeknek a kinevezéseknek a célját is. Ezeknek az irányelveknek számításba kell venni a posztdoktori kinevezést megelőzően más intézményekben eltöltött időt, valamint figyelembe kell venni, hogy a posztdoktori státusz egy olyan átmeneti státusz, amelynek elsődleges célja, hogy a hosszú távú karrierkilátásokkal összefüggésben a kutatói karrier vonatkozásában a szakmai fejlődéshez kiegészítő lehetőséget nyújtson.

<sup>16</sup> Lásd a <http://www.enic-naric.net/> honlapot a NARIC-hálózatra (NARIC: Felsőfokú Tanulmányok és Oklevelek Elismerésével Foglalkozó Nemzeti Információs Központ és az ENIC-hálózatra (ENIC: Információs Központok Európai Hálózata) vonatkozóan további részletes információk céljából.

### 3. Szakasz Fogalm meghatározások

#### Kutatók

Ezen ajánlás alkalmazásában a kutatás nemzetközileg elfogadott Frascati-féle fogalm meghatározását <sup>17</sup> használjuk. Következésképpen a kutatók meghatározása

*„Új tudás, termékek, folyamatok, módszerek és rendszerek kialakításában vagy megalkotásában és az adott projektek irányításában elkötelezett szakértők.”*

Részletesebben, ez az ajánlás minden, a K+F-ben szakmailag elkötelezett személyre vonatkozik, bármilyen karrierszakaszban is legyen <sup>18</sup>, besorolásától függetlenül. Ez magába foglal valamennyi, az „alapkutatáshoz”, a „stratégiai kutatáshoz”, az „alkalmazott kutatáshoz”, a kísérleti fejlesztéshez és a tudástranszferhez” kapcsolódó tevékenységet, beleértve az újítást és a tanácsadói, felügyeleti és tanítási képességeket, az ismeretek és a szellemi tulajdonjogok igazgatását, a tudományos eredmények kiaknázását vagy a tudományos újságírást.

A kezdő kutató és a tapasztalt kutatók közötti különbségtétel:

<sup>17</sup> In: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual OECD, 2002. *(A kutatásra és a kísérleti fejlesztésre vonatkozó felmérések ajánlott standard gyakorlata, Frascati-kézikönyv).*

<sup>18</sup> 2003.7.18. COM (2003) 436: Kutatók az EKT-ban: egy szakma, több karrier.

- A kezdő kutató kifejezés<sup>19</sup> a kutatási képzési időszakot is magában foglaló, a kutatási tevékenységük első négy évét (teljes munkaidőben) töltő kutatókra vonatkozik.
- A tapasztalt kutatók<sup>20</sup> meghatározása szerint azok a kutatók, akik a doktori tanulmányok megkezdésére jogosító egyetemi oklevél megszerzése óta legalább négy év kutatási (teljes munkaidőben töltött) tapasztalattal rendelkeznek abban az országban, ahol a fokozatot/oklevelet megszerezték, vagy olyan kutatók, akik már doktori fokozattal rendelkeznek, függetlenül attól, hogy mennyi időbe telt annak megszerzése.

### Munkaadók

Ezen ajánlással összefüggésben a „munkaadók” kifejezés minden olyan köz- vagy magánintézményre utal, akik kutatókat szerződéses alapon alkalmaznak, vagy más szerződéses vagy megállapodáson alapuló módon fogadnak be, beleértve a közvetlen pénzügyi kapcsolat nélküli kapcsolatot is. Ez utóbbi különösen érvényes az olyan felsőoktatási intézményekre, kari tanszékekre, laboratóriumokra, alapítványokra vagy magánintézményekre, amelyekben a kutatók kutatási gyakorlatukat végzik vagy kutatási tevékenységüket egy harmadik fél finanszírozása mellett folytatják.

<sup>19</sup> Lásd az Európai Kutatási Térség humánerőforrás- és Marie Curie mobilitási programokat rendszerező munkaprogramját, 2004. szeptemberi kiadás, 41. o.

<sup>20</sup> Idem, 42. o.

## Finanszírozók

A „finanszírozók” minden olyan szervezetre vonatkozik <sup>21</sup>, amely finanszírozást (beleértve az illetményeket, díjakat, támogatásokat és ösztöndíjakat) nyújt a felsőoktatást is magába foglaló kutatási köz- és magánintézményeknek. Ebben a szerepében a finanszírozás nyújtásaként alapvető feltételként előírhatja, hogy a finanszírozott intézményeknek az ebben az ajánlásban bemutatott általános elveknek és követelményeknek megfelelő hatékony stratégiákat, gyakorlatot és mechanizmusokat kell elfogadni és alkalmazni.

## Kinevezés vagy alkalmazás

Ez bármilyen típusú szerződésre vagy illetményre, vagy harmadik fél által finanszírozott ösztöndíjra, támogatásra vagy díjra vonatkozik, beleértve a keretprogrammal (keretprogramokkal) összefüggő finanszírozásokat is <sup>22</sup>.

<sup>21</sup> A Közösség erőfeszítéseket tesz az ebben az ajánlásban meghatározott kötelezettségek alkalmazására a kutatási, technológiai fejlesztési és demonstrációs tevékenységek keretprogramjával (keretprogramjaival) összefüggésben finanszírozott kedvezményezettek vonatkozásában.

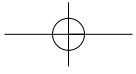
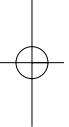
<sup>22</sup> A kutatási, technológiai fejlesztési és demonstrációs tevékenységek keretprogramja(i).



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 2000<sup>1</sup> 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 2003<sup>2</sup> 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.

<sup>1</sup> COM(2000) 6 final of 18.1.2000.

<sup>2</sup> 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 researchers<sup>3</sup>, 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&D<sup>4</sup>.
- (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

<sup>3</sup> COM (2003) 226 final and SEC(2003) 489 of 30.4.2003.

<sup>4</sup> 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 <sup>5</sup> 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.

<sup>5</sup> 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 researchers<sup>6</sup>. 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 employment<sup>7</sup>, 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.

<sup>6</sup> See definition in Section 3.

<sup>7</sup> 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 <sup>8</sup>.

<sup>8</sup> 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 <sup>9</sup>. 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* <sup>10</sup>.

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

<sup>10</sup> 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 <sup>11</sup>

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

<sup>11</sup> 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 virtual <sup>12</sup> 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.

<sup>12</sup> 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 <sup>13</sup>.

<sup>13</sup> 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 open<sup>14</sup>, efficient, transparent, supportive and internationally comparable, as well as tailored to the type of positions advertised.

<sup>14</sup> 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 experience<sup>15</sup> of the candidates. While focusing on their overall potential as researchers, their creativity and level of independence should also be considered.

<sup>15</sup> 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 <sup>16</sup>.

### 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.

<sup>16</sup> 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 research<sup>17</sup> 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 stage<sup>18</sup>, 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 Researcher<sup>19</sup> refers to researchers in the first four years (full-time equivalent) of their research activity, including the period of research training.

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

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

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

- Experienced Researchers <sup>20</sup> 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 <sup>21</sup> 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.

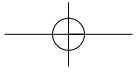
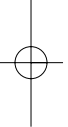
<sup>20</sup> Idem, page 42.

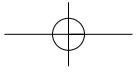
<sup>21</sup> The Community will endeavour to apply the commitments laid down in this Recommendation to the receiver of funding in the context of the Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities.

### 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) <sup>22</sup>.

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







European Commission

**EUR 21620 — A Kutatók Európai Chartája**  
**A Kutatók felvételi eljárásának magatartási kódexe**

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

2006 — 60 pp. — 14,8 x 21 cm

ISBN 92-894-9323-2

