



Bendrijos moksliniai tyrimai



# *Europos mokslininkų chartija*

# *Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodeksas*

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

EUR 21620

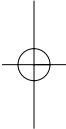




### Interested in European research?

**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

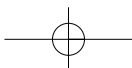
Directorate-General for Research  
Directorate The human factor, mobility and Marie Curie activities  
Unit D1

*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

# Europos mokslininkų chartijos

## Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodekso

***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 92-894-9325-9

© European Communities, 2006

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

*Printed in Belgium*

PRINTED ON WHITE CHLORINE-FREE PAPER

## **KOMISIJOS REKOMENDACIJA**

### **2005 m. kovo 11 d.**

### **dėl Europos mokslininkų chartijos**

### **ir dėl Mokslininkų priėmimo į darbą**

### **elgesio kodekso**

#### **Europos bendrijų komisija,**

atsižvelgdama į Europos bendrijos steigimo sutartį, ypač į jos 165 straipsnį, kadangi:

- (1) 2000 m. sausį Komisija pabrėžė būtinybę sukurti Europos mokslinių tyrimų erdvę<sup>1</sup> – pagrindą Bendrijos ateities veiksams šioje srityje siekiant sutvirtinti Europos mokslinių tyrimų politiką ir suteikti jai struktūrą.
- (2) Lisabonos Europos Vadovų Taryba nubrėžė tikslą Bendrijai iki 2010 m. tapti konkurencingiausia ir dinamiškiausia žinių ekonomika pasaulyje.
- (3) Savo 2003 m. lapkričio 10 d. rezoliucijoje<sup>2</sup>, Taryba svarstė klausimus, susijusius su mokslininkų profesija ir karjera Europos mokslinių tyrimų erdvės kontekste ir ypač palankiai priėmė Komisijos ketinimą dirbti siekiant patobulinti Europos mokslininkų chartiją ir Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodeksą.

<sup>1</sup> KOM(2000) 6 galutinis, 2000 1 18.

<sup>2</sup> OL C 282, p. 1–2, 2003 11 25. 2003 m. lapkričio 10 d. Tarybos rezoliucija (2003/C 282/01 dėl mokslininkų profesijos ir karjeros Europos mokslinių tyrimų erdvės kontekste).

- (4) Nustatytas galimas mokslininkų trūkumas <sup>3</sup>, ypač tam tikrose pagrindinėse srityse, artimiausiu metu kels grėsmę ES kurti ir diegti naujoves, turimoms žinioms ir našumo augimui ir gali sutrukdyti pasiekti Lisabonos ir Barcelonos tikslus. Todėl Europa turi labai pasistengti tapti patrauklesne mokslininkams ir paskatinti mokslininkų dalyvavimą padėdama sukurti būtinas sąlygas tvaresnėms ir labiau viliojančioms profesinėms veikloms mokslinių tyrimų ir plėtros (MTP) srityje <sup>4</sup>.
- (5) Pakankami ir gerai išvystyti žmogiškieji ištekliai MTP srityje lemia mokslinių žinių pažangą, technologijų progresą, gyvenimo kokybės pagerinimą, Europos piliečių gerovės užtikrinimą ir įnašą į Europos konkurencingumą.
- (6) Turėtų būti priimtose ir įgyvendintos naujos mokslininkų karjeros plėtrai skirtos priemonės, prisidedančios prie mokslininkų karjeros perspektyvų gerinimo Europoje.
- (7) Įgavusios daugiau vertės ir ryškesnės karjeros perspektyvos taip pat padeda formuoti visuomenės teigiamą požiūrį apie mokslininkų profesiją, ir tokiu būdu skatina jaunimą pasirinkti mokslininko karjerą.
- (8) Pagrindinis šios rekomendacijos politinis tikslas – prisidėti plėtojant patrauklią, atvirą ir tvarią Europos mokslininkų darbo rinką, kur būtų iš esmės sudarytos sąlygos pasamdyti ir išlaikyti aukštos kvalifikacijos mokslininkus veiksmingą darbą ir našumą skatinančioje aplinkoje.
- (9) Valstybės narės turėtų siekti, kad galėtų pasiūlyti mokslininkams tvarias karjeros plėtros sistemas visuose karjeros etapuose neatsižvelgiant į jų darbo sutarties nulemtą padėtį ir pasirinktą MTP karjeros kelią; jos taip pat turėtų stengtis užtikrinti, kad į mokslininkus būtų žiūrima kaip į specialistus, ir kad jie būtų laikomi institucijų, kuriose dirba, sudėtine dalimi.

<sup>3</sup> KOM (2003) 226 galutinis ir SEK (2003) 489, 2003 4 30.

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

- (10) Nepaisant valstybių narių reikšmingų pastangų šalinant administracines ir teisinės kliūtis geografiniam ir tarpsektoriniam mobilumui, daug šių kliūčių vis dar išlieka.
- (11) Turėtų būti skatinamos visos mobilumo formos kaip visapusiška žmogiškųjų išteklių politika MTP srityje nacionaliniu, regionų ir institucijų lygiais.
- (12) Visų mobilumo formų vertę reikia visapusiškai pripažinti mokslininkų karjeros vertinimo ir karjeros pažangos sistemose užtikrinant, kad tokia patirtis būtų naudinga jų profesiniam tobulėjimui.
- (13) Nuoseklios karjeros ir mobilumo politikos dėl atvykstančių į<sup>5</sup> ir išvykstančių iš Europos Sąjungos mokslininkų vystymas turėtų būti vertinamas atsižvelgiant į situaciją besivystančiose šalyse ir regionuose Europoje ir už jos ribų taip, kad mokslinių tyrimų galios Europos Sąjungoje būtų kuriamos ne mažiau išsivysčiusių šalių ar regionų sąskaita.
- (14) Mokslininkų finansuotojai ar darbdaviai, atliekantys priimančiųjų į darbą vaidmenį, turėtų būti atsakingi už atviras, skaidrias ir tarptautiniu mastu palyginamas mokslininkų atrankos ir priėmimo į darbą procedūras.
- (15) Visuomenė turėtų labiau vertinti atsakomybę ir profesionalumą, kuriuos mokslininkai demonstruoja atlikdami darbą įvairiuose savo karjeros etapuose ir vykdydami įvairialypes funkcijas: kaip žinių darbuotojai, vadovai, projektų koordinatoriai, direktoriai, konsultantai, mentoriai, karjeros konsultantai ar mokslinės komunikacijos specialistai.
- (16) Ši rekomendacija paremta mokslininkų darbdavių ar finansuotojų pagrindiniu įsipareigojimu – užtikrinti atitinkamų nacionaliniais, regioninių ar sektorių teisės aktais nustatytų reikalavimų laikymąsi.

<sup>5</sup> KOM (2004) 178 galutinis, 2004 3 16.

- (17) Šia rekomendacija valstybėms narėms, darbdaviams, finansuotojams ir mokslininkams yra suteikiama vertinga priemonė, skatinanti savanoriškai imtis tolesnių iniciatyvų siekiant pagerinti ir sustiprinti mokslininkų karjeros perspektyvas Europos Sąjungoje bei sukurti jiems atvirą darbo rinką.
- (18) Šioje rekomendacijoje nubrėžti bendrieji principai ir reikalavimai – tai viešo konsultavimosi proceso, kuriame aktyviai dalyvavo Žmogiškųjų išteklių ir mobilumo iniciatyvinės grupės nariai, rezultatas,

### Rekomenduoja:

1. Valstybės narės deda pastangas imtis būtinų veiksmų siekdamos užtikrinti, kad mokslininkų darbdaviai ir finansuotojai plėtotų ir išlaikytų moksliniams tyrimams palankią aplinką ir darbo kultūrą, kurioje mokslinių tyrimų grupės ir pavieniai mokslininkai būtų vertinami, skatinami ir remiami bei jiems suteikiama būtina materialinė ir nematerialinė parama, kad jie galėtų atlikti savo užduotis ir įgyvendinti tikslus. Šiame kontekste pirmenybę reikėtų teikti darbo ir mokymo sąlygų sukūrimui pradiniam mokslininkų karjeros etape, nes tai prisideda prie tolesnio karjeros pasirinkimo ir jos patrauklumo MTP srityje.
2. Valstybės narės imasi, jei reikia, esminių veiksmų siekdamos užtikrinti, kad mokslininkų darbdaviai ir finansuotojai pagerintų priėmimo į darbą metodus ir karjeros vertinimo ir (arba) įvertinimo sistemas, kad būtų sukurta skaidresnė, atviresnė, vienoda ir tarptautiniu lygiu priimtina priėmimo į darbą ir karjeros vystymo sistema kaip būtina sąlyga sukurti tikrą Europos mokslininkų darbo rinką.
3. Rengdamos ir tvirtindamos mokslininkų karjeros tvaraus vystymosi strategijas ir sistemas valstybės narės deramai atsižvelgia į priede pateiktuose Europos mokslininkų chartijoje ir Mokslininkų priėmimo



- į darbą elgesio kodekse nurodytus bendruosius principus bei reikalavimus ir jais vadovaujasi.
4. Valstybės narės siekia perkelti šiuos bendruosius principus ir reikalavimus savo atsakomybės srityje į nacionalines reguliavimo sistemas ar sektorių ir (arba) institucijų standartus ir gaires (chartijos ir (arba) mokslininkų kodeksai). Tai atlikdamos jos turėtų atsižvelgti į didelę įvairovę teisės aktų, kitų nuostatų ir praktikų, kurie skirtingose šalyse ir skirtinguose sektoriuose apibrėžia MTP karjeros bendrą kryptį, organizavimą ir darbo sąlygas.
  5. Valstybės narės laiko tuos bendruosius principus ir reikalavimus institucijų kokybės užtikrinimo mechanizmų sudėtine dalimi ir priemone nacionalinių ir (arba) regionų paramos schemų finansavimo kriterijams nustatyti.
  6. Valstybės narės toliau stengiasi pašalinti išlikusias administracines ir teisines kliūtis mobilumui, įskaitant kliūtis, susijusias su tarpsektoriniu mobilumu ir mobilumu tarp įvairių funkcijų ir jų viduje, atsižvelgiant į Europos Sąjungos plėtrą.
  7. Valstybės narės siekia užtikrinti, kad mokslininkai naudotųsi atitinkama socialine apsauga pagal jų juridinį statusą. Šiame kontekste ypatingą dėmesį reikėtų kreipti į įstatymais numatytą ar papildomų teisių į pensiją perkėlimą mokslininkams, pereinantiems iš viešojo į privatų sektorių ar atvirkščiai toje pačioje šalyje, taip pat į kitą Europos Sąjungos valstybę išvykstantiems mokslininkams. Tokia tvarka turėtų būti užtikrinama, kad mokslininkai, pakeitę darbą ar pertraukę savo karjerą, neprarastų teisių į socialinę apsaugą.
  8. Valstybės narės sukuria būtinas priežiūros struktūras siekdamas reguliariai persvarstyti šią rekomendaciją ir nustatyti, koku mastu darbdaviai, finansuotojai ir mokslininkai taikė Europos mokslininkų chartiją ir Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodeksą.

9. Tam taikymo mastui nustatyti naudojami kriterijai bus apibrėžti ir dėl jų bus susitarta su valstybėmis narėmis remiantis Žmogiškųjų išteklių ir mobilumo iniciatyvinės grupės atliekamo darbo rezultatais.
10. Valstybės narės, kaip atstovės tarpvalstybinių lygiu įsteigtose tarptautinėse organizacijose, deramai atsižvelgia į šią rekomendaciją teikdamos strategijas ir priimdamos sprendimus dėl tų organizacijų veiklos.
11. Ši rekomendacija skirta valstybėms narėms, bet ji taip pat turėtų būti priemone skatinti socialinį dialogą, taip pat mokslininkų, suinteresuotųjų šalių ir visuomenės dialogą.
12. Valstybės narės yra prašomos iki 2005 m. gruodžio 15 d., o po to – kiekvienais metais, informuoti Komisiją apie visas priemones, kurių jos ėmėsi po šios rekomendacijos, ir jai pranešti pirmuosius rekomendacijos taikymo rezultatus pateikiant geros praktikos pavyzdžius.
13. Šią rekomendaciją Komisija periodiškai persvarstys taikydama atviro koordinavimo metodą.

Priimta Briuselyje, 2005 m. kovo 11 d.

*Komisijos vardu  
Janez Potočnik  
Komisijos narys*

## PRIEDAS

### 1 Skyrius Europos mokslininkų chartija

Europos mokslininkų chartija – tai bendrųjų principų ir reikalavimų sąvadas, kuriuo apibrėžiamas mokslininkų vaidmuo, atsakomybė ir teisės, taip pat ir mokslininkų darbdavių ir (arba) finansuotojų vaidmuo, atsakomybė ir teisės<sup>6</sup>. Chartijos tikslas – užtikrinti, kad mokslininkų ir jų darbdavių ar finansuotojų tarpusavio ryšiai būtų tokio pobūdžio, jog leistų pasiekti gerų rezultatų kuriant, perduodant, dalijantis ir skleidžiant žinias ir technologijų plėtrą bei skatintų mokslininkų karjeros plėtrą. Chartijoje taip pat pripažįstama visų mobilumo formų vertė kaip mokslininkų profesinio tobulėjimo skatinimo priemonė.

Šioje perspektyvoje Chartija yra pagrindas mokslininkams, darbdaviams ir finansuotojams, kuriuo remiantis jie raginami veikti atsakingai ir profesionaliai savo darbo aplinkoje ir vienas kitą pripažinti.

Chartija skirta visiems Europos Sąjungos mokslininkams visuose jų karjeros etapuose ir apima visas mokslinių tyrimų sritis viešajame ir privačiame sektoriuose neatsižvelgiant į paskyrimo ar užimtumo<sup>7</sup> pobūdį, teisinį jų darbdavių statusą arba organizacijos ar įstaigos, kuriame yra atliekamas darbas, tipą. Joje atsižvelgiama į įvairių mokslininkų vaidmenį, kai jie paskiriami ne tik atlikti mokslinius tyrimus ir (arba) vykdyti vystymo veiklą, bet taip pat atlikti priežiūros, patariamąjį, vadovaujамąjį ar administracinį darbą.

<sup>6</sup> Žr. apibrėžimą 3 skyriuje.

<sup>7</sup> Žr. apibrėžimą 3 skyriuje.

Ši Chartija paremta mokslininkų, taip pat ir mokslininkų darbdavių ir (arba) finansuotojų pagrindiniu įsipareigojimu – užtikrinti, kad būtų laikomasi atitinkamų nacionaliniais, regioninių ar sektorių teisės aktais nustatytų reikalavimų. Kai mokslininkai naudojami tam tikrais atžvilgiais palankesniu statusu arba teisėmis, lyginant su Chartijoje nurodytu statusu ir teisėmis, jos nuostatomis nereikėtų remtis siekiant sumenkinti turimą statusą ir apriboti jau įgytas teises.

Prie šios Chartijos prisijungę mokslininkai, darbdaviai ir finansuotojai turi taip pat gerbti pagrindines teises ir laikytis Europos Sąjungos pagrindinių teisių chartijoje<sup>8</sup> nustatytų principų.

<sup>8</sup> *Oficialusis leidinys* C 364, 2000 12 18, p. 0001-0022.

## Mokslininkams taikomi bendrieji principai ir reikalavimai:

### Mokslinių tyrimų laisvė

Mokslininkai turėtų orientuoti savo mokslinius tyrimus į žmonijos gerovę ir mokslo žinių ribų plėtimą tuo pat metu pagal pripažintus etikos principus ir praktiką naudodamiesi minties ir išraiškos laisve bei laisve nustatyti metodus, kuriais bus sprendžiamos problemos.

Tačiau mokslininkai turėtų pripažinti šios laisvės apribojimus, galinčius atsirasti tam tikrose mokslinių tyrimų aplinkybėse (įskaitant vadovavimą mokslinei veiklai, konsultavimą ir valdymą) ar kylančius dėl veiklos suvaržymų, pvz., dėl biudžeto ar infrastruktūros, arba – pramonės sektoriuje – dėl intelektinės nuosavybės apsaugos. Tačiau tokie apribojimai neturėtų prieštarauti pripažintiems etikos principams ir praktikai, kuriais mokslininkai turi vadovautis.

### Etikos principai

Mokslininkai turėtų vadovautis pripažinta etikos praktika ir atitinkamai savo srities(-čių) pagrindiniais etikos principais bei etikos standartais, nustatytais įvairiuose nacionaliniuose, sektorių ar institucijų etikos kodeksais.

### Profesinė atsakomybė

Mokslininkai turėtų dėti visas pastangas siekdami užtikrinti, kad jų mokslinis tyrimas yra naudingas visuomenei ir nėra analogiškas kitam ankščiau kitur atliktam tyrimui.

Jie turi vengti bet kokio plagijavimo ir laikytis intelektinės nuosavybės ir bendrosios nuosavybės, kai tyrimas atliekamas bendradarbiaujant su konsultantais ir (arba) kitais mokslininkais, principo. Poreikis patvirtinti nau-

jas pastabas parodant, kad eksperimentus galima pakartoti, neturėtų būti interpretuojamas kaip plagijavimas, su sąlyga, kad tikrinami duomenys yra aiškiai cituojami.

Mokslininkai, pavesdami atlikti kurį nors savo darbo aspektą kitiems, turėtų užtikrinti, kad asmuo, kuriam tai yra pavesta, turėtų reikiamą kompetenciją tai atlikti.

### Profesinė nuostata

Mokslininkai turėtų būti susipažinę su mokslinių tyrimų aplinką ir finansavimo mechanizmus apibrėžiančiais strateginiais tikslais ir turėtų prašyti visų reikiamų leidimų prieš pradėdami vykdyti savo mokslinius tyrimus ar naudotis turimais ištekliais.

Jie turėtų pranešti savo darbdaviams, finansuotojams ar vadovui, kai mokslinių tyrimų projektas vėluoja, yra keičiamas ar užbaigtas, arba informuoja, jei jis bus baigtas anksčiau ar atidėtas dėl tam tikrų priežasčių.

### Sutartiniai ir teisiniai įsipareigojimai

Mokslininkai visuose lygmenyse turi būti susipažinę su nacionalinėmis, sektorių ar institucijų normomis dėl mokymo ir (arba) darbo sąlygų. Tai apima intelektinės nuosavybės teisių nuostatas ir rėmėjų bei finansuotojų reikalavimus ir sąlygas neatsižvelgiant į jų sutarčių pobūdį. Mokslininkai turėtų laikytis tokių normų pateikdami numatytus rezultatus (t.y., tezes, publikacijas, patentus, ataskaitas, naujus sukurtus produktus ir kt.), kaip nustatyta sutarties sąlygose ar lygiaverčiame dokumente.

### Atskaitomybė

Mokslininkai turi žinoti, kad jie yra atskaitingi savo darbdaviams, finansuotojams ar kitoms susijusioms viešosioms ir privačioms institucijoms, – labiau etikos požiūriu – taip pat ir visai visuomenei. Iš viešųjų lėšų finan-

suojami mokslininkai yra taip pat atskaitingi už veiksmingą mokesčių mokėtojų pinigų panaudojimą. Todėl jie turėtų laikytis patikimo, skaidraus ir veiksmingo finansų valdymo principų ir bendradarbiauti su jų mokslinio tyrimo finansus tikrinti įgaliotais asmenimis, kai tų tikrinimų ėmėsi jų darbdaviai ar finansuotojai, ar etikos komitetai.

Duomenų rinkimo ir analizės metodai, rezultatai ir, jei reikia, išsamūs duomenys turėtų būti prieinami vidaus ir išorės tyrimams, kai tai yra būtina ir to paprašius atitinkamoms institucijoms.

### **Gera praktika moksliniuose tyrimuose**

Mokslininkai visada turėtų laikytis darbo saugos taisyklių remiantis nacionaliniais teisės aktais, ir imtis būtinų atsargumo priemonių, užtikrinti sveikatą ir saugą bei išvengti informacinių technologijų sukeltų nelaimių, pvz., parengdami atitinkamas atsarginių versijų sukūrimo strategijas. Jie taip pat turi būti susipažinę su galiojančiais nacionaliniais teisiniais reikalavimais, susijusiais su duomenų apsauga ir konfidencialumo apsauga, ir kiekvieną kartą imtis reikalingų veiksmų siekiant juos įvykdyti.

### **Sklaida ir rezultatų panaudojimas**

Pagal savo sutartinius įsipareigojimus visi mokslininkai turėtų užtikrinti, kad jų mokslinių tyrimų rezultatai būtų paskleisti ir naudojami, pvz., perduoti kitoms mokslinių tyrimų grupėms ir, kai taikoma, pateikti į rinką. Pirmiausia vyresnieji mokslininkai turėtų imtis iniciatyvos siekiant užtikrinti sėkmingus mokslinio tyrimo rezultatus, ir kad tie rezultatai būtų naudojami komerciškai arba kad jie galėtų būti prieinami visuomenei (arba siekiant abiejų šių tikslų), kai tik tam pasitaikytų proga.

## Visuomenės įtraukimas

Mokslininkai turėtų užtikrinti, kad su jų mokslinių tyrimų veikla būtų supažindinama plačioji visuomenė, veiklos rezultatus pateikiant taip, kad ją galėtų suprasti nespecialistai, tokiu būdu gerinant visuomenės supratimą apie mokslą. Tiesioginis bendravimas su visuomene padės mokslininkams geriau suprasti, kokie mokslo ir technologijų prioritetai rūpi visuomenei, ir kitus jai labiausiai rūpimus klausimus.

## Ryšiai su mokslo vadovais

Mokslininkai mokymosi etape turėtų sukurti struktūriškai apibrėžtus ir reguliarius ryšius su savo mokslo vadovu(-ais) ir fakulteto atstovu(-ais), kad galėtų tinkamai pasinaudoti tais ryšiais.

Tų ryšių dalis yra visos pasiektos pažangos ir gautų mokslinio tyrimo pasiektų rezultatų fiksavimas, grįžtamasis ryšys per ataskaitas ir seminarus, to grįžtamojo ryšio panaudojimas ir darbas laikantis numatytų planų, gairių siekiant numatytų rezultatų.

## Vadovavimas mokslinei veiklai ir vadovo pareigos

Vyresnieji mokslininkai ypatingą dėmesį turėtų skirti savo įvairialypėms funkcijoms, t.y., kai jie dirba mokslo vadovais, mentoriais, karjeros konsultantais, vadovais, projektų koordinatoriais, direktoriais ar mokslinės komunikacijos specialistais. Jie turėtų atlikti šias užduotis laikydamiesi aukščiausių profesinių standartų. Atlikdami mokslininkų mokslo vadovų ar mentorių funkcijas, vyresnieji mokslininkai turėtų užmegzti konstruktyvius ir pozityvius ryšius su jaunesniaisiais mokslininkais, kad būtų sudarytos sąlygos žinioms veiksmingai perduoti ir mokslininkų karjeroms toliau sėkmingai vystyti.



### Tęstinis profesinis tobulinimasis

Visuose savo karjeros etapuose mokslininkai turėtų siekti nuolat tobulintis reguliariai atnaujinant ir gilinant įgūdžius ir kompetenciją. Tai galima pasiekti įvairiausiais būdais – įskaitant, bet tuo neapsiribojant – mokantis formaliai, nuotoliniu būdu, seminaruose, konferencijose.

## Darbdaviams ir finansuotojams taikomi bendrieji principai ir reikalavimai:

### Profesijos pripažinimas

Visi mokslininko karjerą darantys mokslininkai turėtų būti pripažinti kaip profesijos atstovai ir atitinkamai traktuojami. Profesija turėtų būti pripažįstama jų karjeros pradžioje, t.y., antrosios studijų pakopos lygyje, ir turėti apimti visus lygius, neatsižvelgiant į jų nacionalinį klasifikavimą (pvz., darbuotojas, antrosios pakopos studentas, doktorantas, daktaras, valstybės tarnautojas).

### Nediskriminavimas

Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai mokslininkų nediskriminuoja lyties, amžiaus, etninės, tautinės ar socialinės kilmės, religijos ar įsitikinimų, seksualinės orientacijos, kalbos, negalios, politinių pažiūrų, socialinės ar ekonominės padėties pagrindu.

### Mokslinių tyrimų aplinka

Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad būtų sukurta palankiausia mokslinių tyrimų ar mokymo mokslinių tyrimų srityje aplinka su atitinkama įranga, priemonėmis ir galimybėmis, įskaitant mokslinių tyrimų tinklų nuotolinį bendradarbiavimą, ir kad būtų laikomasi nacionalinių ar sektorių normų dėl sveikatos ir saugos mokslinių tyrimų srityje. Finansuotojai turėtų užtikrinti, kad būtų skirtos atitinkamos lėšos darbo programos, dėl kurios susitarta, įgyvendinimui.

## Darbo sąlygos

Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad mokslininkų, įskaitant neįgalių mokslininkų, darbo sąlygos prireikus būtų lanksčios, nes lankstumas laikomas būtinu sėkmingam moksliniam tyrimui atlikti remiantis galiojančiais nacionaliniais teisės aktais ir nacionaliniais ar sektorių kolektyviniais susitarimais. Jie turėtų sudaryti darbo sąlygas, kurios leistų tiek mokslininkėms, tiek mokslininkams suderinti darbą ir šeimą, vaikus ir karjerą<sup>9</sup>. Ypatingas dėmesys turėtų būti kreipiamas *inter alia* į lanksčias darbo valandas, darbą ne visą darbo dieną, darbą nuotoliniu būdu, mokslininko kūrybines atostogas ir būtinas finansines ir administracines nuostatas, kurios tai reglamentuotų.

## Stabilumas ir darbo pastovumas

Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad mokslininkų darbui netrukdytų neužtikrintos darbo sutartys, ir todėl turėtų įsipareigoti kiek įmanoma pagerinti mokslininkų darbo sąlygų stabilumą šiam tikslui pasiekti taikydami ES direktyvoje dėl darbo pagal terminuotas sutartis<sup>10</sup> nustatytus principus bei sąlygas ir jų laikydami.

## Finansavimas ir alga

Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad mokslininkai gautų teisingas ir patrauklias finansavimo sąlygas ir (arba) algą bei naudotųsi atitinkamomis ir nešališkomis socialinės apsaugos

<sup>9</sup> Žr. SEK (2005) 260, Moterys ir mokslas: kompetencija ir naujovės – lyčių lygybė moksle.

<sup>10</sup> 1999 m. birželio 28 d. Tarybos direktyva 1999/70/EB dėl „Bendrojo susitarimo dėl darbo pagal terminuotas sutartis“, sudaryto ETUC, UNICE ir CEEP kurios tikslas – užkirsti kelią tam, kad pagal terminuotą darbo sutartį dirbantys darbuotojai turėtų mažiau palankias sąlygas lyginant su panašų darbą dirbančiais pagal neterminuotą darbo sutartį, pagerinti pagal terminuotą darbo sutartį dirbančių darbuotojų galimybes mokytis ir užtikrinti, kad pagal terminuotą darbo sutartį dirbantys darbuotojai būtų informuojami apie esamas nuolatinio darbo vietas.

nuostatomis (įskaitant sveikatos draudimą, išmokas už vaiko priežiūrą, teises į pensiją ir nedarbo pašalpą) remiantis galiojančiais nacionaliniais teisės aktais ir nacionaliniais ar sektorių kolektyviniais susitarimais. Šios priemonės turi būti taikomos mokslininkams visuose jų karjeros etapuose, įskaitant mokslininkus jų karjeros pradžioje, pagal jų juridinį statusą, veiklą, kvalifikaciją ir (arba) atsakomybės sritis.

### Lyčių pusiausvyrą <sup>11</sup>

Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų siekti lyčių pusiausvyros visuose personalo lygmenyse, įskaitant mokslo vadovų ir vadovų tarpe. Pusiausvyrą turėtų būti pasiekta laikantis lygių galimybių politikos priimančią darbą ir tolesniuose karjeros etapuose, tačiau jai nesuteikiant pirmenybės prieš kokybės ir kompetencijos kriterijus. Kad būtų užtikrintas vienodas požiūris, atrankos ir vertinimo komitete turėtų būti atitinkama lyčių pusiausvyrą.

### Karjeros plėtra

Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų parengti (pageidautina pagal žmogiškųjų išteklių valdymo koncepciją) specifinę mokslininkų karjeros vystymo strategiją, apimančią visus karjeros etapus neatsižvelgiant į jų darbo sutarties nulemtą padėtį ir įskaitant pagal terminuotą darbo sutartį dirbančius mokslininkus. Šioje strategijoje reikėtų numatyti mentorių paramą ir pagalbą mokslininkų asmeniniam ir profesiniam tobulėjimui juos skatinant ir padeda mažinti nesaugumą dėl profesinės ateities. Visi mokslininkai turėtų būti susipažinę su tokiomis nuostatomis ir tvarka.

<sup>11</sup> Žr. SEK (2005) 260, Moterys ir mokslas: kompetencija ir naujovės – lyčių lygybė moksle.

### Mobilumo vertė

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turi pripažinti vertę geografinio, tarpsektorinio, tarpdisciplininio ir virtualaus<sup>12</sup> mobilumo, taip pat mobilumo tarp viešojo ir privataus sektorių kaip svarbią priemonę, skatinančią mokslo žinias ir profesinį tobulėjimą visuose mokslininko karjeros etapuose. Todėl jie turėtų įtraukti tokias pasirinkimo galimybes į specifinę mokslininkų karjeros vystymo strategiją ir visapusiškai vertinti bei pripažinti visą mobilumo patirtį jų karjeros vertinimo ir (arba) įvertinimo sistemoje.

Norint tai įgyvendinti, būtina įdiegti atitinkamas administravimo priemones, kuriomis būtų galima perkelti subsidijas ir socialinės apsaugos nuostatas remiantis nacionaliniais teisės aktais.

### Galimybė pasinaudoti mokymu mokslinių tyrimų srityje ir tęstiniu tobulinimusi

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad visiems mokslininkams visuose jų karjeros etapuose neatsižvelgiant į jų darbo sutarties nulemtą padėtį būtų suteikta galimybė profesiniam tobulėjimui ir pagerėtų jų įsidarbinimo galimybės jiems suteikiant tęstinio įgūdžių ir kompetencijos tobulinimo priemones.

Tas priemones reikėtų reguliariai vertinti siekiant nustatyti, kaip jos yra prieinamos, naudojamos ir ar jos veiksmingos gerinant kompetenciją, įgūdžius ir galimybes įsidarbinti.

### Galimybė pasinaudoti karjeros konsultavimu

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad atitinkamose institucijose arba bendradarbiaujant su kitomis struktūromis mokslininkams

<sup>12</sup> T.y., nuotolinio bendradarbiavimo elektroniniais tinklais.

visuose jų karjeros etapuose neatsižvelgiant į jų darbo sutarties nulemtą padėtį būtų sudaryta galimybė pasinaudoti karjeros konsultavimu ir suteikta pagalba ieškant darbo vietų.

### **Intelektinės nuosavybės teisės**

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad visi mokslininkai visuose savo karjeros etapuose pasinaudotų iš savo MTP rezultatų naudojimo (jeigu jie naudojami) gaunamu pelnu remiantis teisine apsauga, visų pirma atitinkama intelektinės nuosavybės teisių apsauga, įskaitant autoriaus teises.

Pagal politiką ir praktiką turėtų būti apibrėžiama, kokios teisės priklauso mokslininkams ir (arba), jeigu taikoma, jų darbdaviams ar kitoms šalims, įskaitant išorės prekybos ir pramonės organizacijas, remiantis specifinių bendradarbiavimo susitarimų ar kitų rūšių susitarimų nuostatomis.

### **Bendraautorystė**

Vertindamos personalą institucijos turėtų palankiai vertinti bendraautorystę, kuri išreiškia konstruktyvų požiūrį į mokslinių tyrimų vykdymą. Todėl darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų vystyti strategijas, praktikas ir procedūras, kad mokslininkams, įskaitant mokslininkus karjeros pradžioje, būtų suteiktos būtinos pagrindų sąlygos, kurios leistų jiems naudotis teise būti pripažintais nurodomais ir (arba) cituojamais pagal jų, kaip bendraautorių, įnašą į parengtus dokumentus, patentus ir kt., arba teise paskelbti savo pačių mokslinių tyrimų rezultatus nepriklausomai nuo jo(-ų) mokslinio(-ų) vadovo(-ų).

### **Mokslinis vadovavimas**

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad būtų aiškiai nustatytas asmuo, į kurį mokslininkai pradiniame savo karjeros etape gali

kreiptis dėl profesinių pareigų atlikimo, ir atitinkamai apie jį pranešti mokslininkams.

Tokia tvarka turėtų būti aiškiai nustatyta, kad pasiūlyti mokslo vadovai būtų pakankami ekspertai vadovauti moksliniams tyrimams, turėtų laiko, žinių, patirties, kompetencijos ir ryžto, kad sugebėtų teikti tinkamą paramą vadovaujama mokslininkui ir nustatyti būtinas pažangos ir peržiūros procedūras ir reikalingus grįžtamojo ryšio mechanizmus.

### **Mokymas**

Mokymas yra pagrindinė žinių struktūrizavimo ir sklaidos priemonė, todėl jį reikėtų žvelgti kaip į vertingą pasirinkimą mokslininkų karjeroje. Tačiau mokačiojo atsakomybė neturėtų būti perdėta ir todėl neturėtų mokslininkams, ypač jų karjeros pradžioje, trukdyti jų mokslinių tyrimų vykdymui.

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad už mokymą būtų atitinkamai atlyginama ir jį atsižvelgiama vertinimo ir (arba) įvertinimo sistemose, o vyresniųjų personalo narių mokslininkams jų karjeros pradžioje paskirtas laikas turėtų būti skaičiuojamas kaip jų įsipareigojimo mokytis dalis. Mokslininkų profesinį tobulėjimą dalimi turėtų būti tinkamas apmokymas dėstyti ir vadovauti moksliniam darbui.

### **Vertinimo ir (arba) įvertinimo sistemos**

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų įvesti vertinimo ir (arba) įvertinimo sistemas visiems mokslininkams, įskaitant vyresnius mokslininkus siekiant reguliariai, skaidriai vertinti jų profesinį tobulėjimą, tą vertinimą vykdant nepriklausomam komitetui (pageidautina, kad vyresnius mokslininkus vertintų tarptautinis komitetas).

Tokiose vertinimo procedūrose reikėtų tinkamai atsižvelgti į bendrą mokslinio tyrimo kūrybiškumą ir rezultatus, pvz., publikacijas, patentus, vadovavimą moksliniam tyrimui, mokymą ir (arba) paskaitų skaitymą, mokslinį vadovavimą, konsultavimą, bendradarbiavimą nacionaliniu ir tarptautiniu lygiais, administravimo užduotis, visuomenės ugdymo veiklą ir mobilumą, šiuos kriterijus apsvarstant karjeros pažangos kontekste.

### Skundai ir apeliacijos

Remdamiesi nacionalinėmis taisyklėmis ir nuostatomis, galbūt nešališku asmeniu (ombudsmeno, arba tarpininko, tipo) darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų nustatyti atitinkamas procedūras dėl mokslininkų skundų ir apeliacijų, įskaitant skundus ir apeliacijas, susijusius su mokslo vadovo(-ų) ir mokslininkų savo karjeros pradžioje ginčais. Šios procedūros turėtų konfidencialiai ir neoficialiai padėti visam mokslinių tyrimų personalui spręsti su darbu susijusius konfliktus, ginčus, nusiskundimus, ir jų tikslas – skatinti teisingą ir vienodą požiūrį visoje institucijoje ir pagerinti bendrą darbo aplinkos kokybę.

### Dalyvavimas sprendimų priėmimo institucijose

Mokslininkų darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų pripažinti, jog yra visiškai teisėta, ir netgi pageidautina, kad mokslininkai būtų atstovaujami institucijų, kuriose jie dirba, atitinkamose informavimo, konsultavimo ir sprendimų priėmimo organuose tam, kad būtų apsaugoti jų, kaip profesijos atstovų, individualūs bei kolektyviniai interesai ir kad į juos būtų atsižvelgta, ir tokiu būdu aktyviai prisidėta prie institucijos darbo <sup>13</sup>.

<sup>13</sup> Šiuo klausimu taip pat žr. ES Direktyvą 2002/14/EB.



### Priėmimas į darbą

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų užtikrinti, kad mokslininkų, ypač mokslininkų jų karjeros pradžioje, priėmimo į darbą standartai būtų tiksliai apibrėžti ir palengvintų socialiai pažeidžiamų grupių ar sugrįžtančiųjų dirbti mokslininko darbą, įskaitant dėstytojus (bet kurio lygio), sugrįžtančius į mokslininko karjerą, priėmimą į darbą.

Skiriant ar priimant į darbą mokslininkus darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų laikytis Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodekse nustatytų principų.

## 2 Skyrius Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodeksas

Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodeksas – tai rinkinys bendrųjų principų ir reikalavimų, kurių turi laikytis darbdaviai ir (arba) finansuotojai skirdami ar priimdami į darbą mokslininkus. Šiais principais ir reikalavimais turėtų būti užtikrinama, kad būtų laikomasi tokių vertybių, kaip priėmimo į darbo proceso skaidrumas ir vienodas požiūris į visus pretendentes, visų pirma skatinant patrauklios, atviros ir tvarios Europos mokslininkų darbo rinkos vystymą; jie papildo Europos mokslininkų chartijoje nustatytus principus ir reikalavimus. Pripažinę Elgesio kodeksą institucijos ir darbuotojai atvirai parodys savo įsipareigojimą veikti atsakingai ir garbingai ir sudarys teisingas pagrindines sąlygas mokslininkams, aiškiai siekdami prisidėti prie Europos mokslinių tyrimų erdvės pažangos.

### Bendrieji Elgesio kodekso principai ir reikalavimai

#### Priėmimas į darbą

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų nustatyti atviras<sup>14</sup>, veiksmingas, skaidrias, skatinančias ir tarptautiniu mastu palyginamas priėmimo į darbą tvarką procedūras, pritaikytas pagal paskelbtų laisvų darbo vietų tipą.

<sup>14</sup> Turėtų būti naudojamos visos turimos priemonės, visų pirma tarptautiniai ar visiems prieinami šaltiniai internete, pvz., visos Europos mokslininkų mobilumo portalas <http://europa.eu.int/eracareers>.

Skelbime turėtų būti išsamus reikalaujamų žinių ir kompetencijos aprašymas, bet neturėtų būti per daug specializuotas, kad tinkamiems kandidatams neatimtų drąsos pretenduoti. Darbdaviai turėtų pateikti darbo sąlygų ir teisių, įskaitant karjeros perspektyvas, aprašymą. Be to laikotarpis nuo skelbimo apie laisvą darbo vietą ar kvietimo teikti paraiškas iki galutinės atsakymo datos turėtų būti realistiškas.

### Atranka

Atrankos komitetus turėtų sudaryti įvairios kompetencijos ekspertai, ir juose turėtų būti atitinkama lyčių pusiausvyra ir, jeigu įmanoma ir įgyvendinama, į juos turėtų būti įtraukti nariai iš skirtingų sektorių (viešojo ir privataus) ir sričių, taip pat atitinkamą patirtį vertinti kandidatus turintys ekspertai iš kitų šalių. Kai tik įmanoma, reikėtų naudoti įvairiausių atrankos būdus, pvz., išorės ekspertų vertinimus ir pokalbius akis į akį. Atrankos grupės nariai turėtų būti tinkamai apmokyti.

### Skaidrumas

Prieš atranką kandidatams turėtų būti pranešta apie priėmimo į darbą procedūrą ir atrankos kriterijus, laisvų darbo vietų skaičių ir karjeros galimybes. Po atrankos proceso kandidatams turėtų būti pranešta apie jų stipriąsias ir silpnąsias puses.

### Nuopelnų vertinimas

Atrankos procese reikėtų atsižvelgti į įvairiapusę kandidatų patirtį<sup>15</sup>. Nors pagrindinis dėmesys kreipiamas į bendrąjį mokslininkų potencialą, reikėtų atsižvelgti ir į jų kūrybiškumą ir nepriklausomumo lygį.

<sup>15</sup> Taip pat žr. dokumento *Europos mokslininkų chartija : vertinimo sistemos 1 skyrių*.

Tai reiškia, kad apie nuopelnus turėtų būti sprendžiama kokybės ir kiekybės požiūriu, pagrįdinį dėmesį kreipiant į išskirtinius rezultatus, pasiektus per visą karjerą, o ne tik į publikacijų skaičių. Todėl bibliometriniai kriterijai neturėtų užgožti kitų plataus spektro kriterijų, tokių kaip dėstymas, mokslinis vadovavimas, grupinis darbas, žinių perdavimas, mokslinių tyrimų ir naujodaros vadyba ir visuomenės ugdymo veikla. Vertinant kandidatus iš pramonės sektoriaus ypatingą dėmesį reikėtų kreipti į jų įnašą gaunant patentus, vykdant vystymo veiklą ar darant išradimus.

### **Chronologinės tvarkos nesilaikymas gyvenimo aprašyme (CV)**

Karjeros pertraukimai ar chronologinės tvarkos nesilaikymas CV neturėtų būti laikomas trūkumu, o į tai žiūrima kaip į karjeros raidą, taigi kaip į galimą vertingą įnašą į mokslininkų profesinį tobulėjimą daugiaplaniu karjeros keliu. Taigi kandidatams reikėtų leisti pateikti dokumentais pagrįstą CV, kuriame atsispindėtų reikšmingų pasiekimų ir kvalifikacijų, atitinkančių pareigų, į kurias pretenduojama, reikalavimus, reprezentatyvius sąrašas.

### **Mobilumo patirties pripažinimas**

Visa mobilumo patirtis, pvz., stažuotė kitoje šalyje ir (arba) regione ar kitoje mokslinių tyrimų grupėje (viešojo ar privataus sektoriaus), ar disciplinos ar sektoriaus pakeitimas, ar tai būtų pradinė mokslinė stažuotė, ar mokymai vėlesniame karjeros etape, ar virtualaus mobilumo patirtis turėtų būti laikoma vertingu įnašu į mokslininko profesinį tobulėjimą.

### **Kvalifikacijų pripažinimas**

Darbdaviai ir (arba) finansuotojai turėtų pateikti atitinkamą visų mokslininkų akademinį ir profesinį kvalifikacijų vertinimą, įskaitant neformalias kvalifikacijas, visų pirma susijusias su tarptautiniu ir profesiniu

mobilumu. Jie turėtų susipažinti ir įsisavinti taisykles, procedūras ir standartus, reglamentuojančius tokias kvalifikacijas ir atitinkamai išnagrinėti galiojančius nacionalinius teisės aktus, konvencijas ir specifines šių kvalifikacijų pripažinimo taisykles naudojantis turimais šaltiniais <sup>16</sup>.

### Darbo stažas

Reikalaujamos kvalifikacijos lygiai turėtų atitikti pareigų poreikius ir neturėtų būti laikomi kliūtimi įsidarbinti. Kvalifikacijų pripažinimas ir vertinimas turėtų remtis labiau asmens pasiekimais, nei jo situacija ar institucijos, kurioje kvalifikacijos buvo įgytos, reputacija. Kadangi profesinės kvalifikacijos gali būti įgytos ilgos karjeros pradiniam etape, mokymosi visą gyvenimą profesinio vystymosi modelis taip pat turėtų būti pripažintas.

### Mokslo daktarų paskyrimas

Daktaro laipsnį turinčius mokslininkus paskiriančios institucijos turėtų nustatyti aiškias daktaro laipsnį turinčių mokslininkų priėmimo į darbą ir paskyrimo taisykles ir išsamias gaires, įskaitant maksimalią trukmę ir tokių paskyrimų tikslus. Tose gairėse turėtų būti atsižvelgta į ankstesnių mokslo daktarų paskyrimų kitose institucijose laikotarpį ir į tai, kad mokslo daktaro statusas turėtų būti pereinamasis etapas, kurio pirminis tikslas – suteikti papildomas profesinio tobulėjimo galimybes mokslininko karjerai ilgalaikės karjeros perspektyvų kontekste.

<sup>16</sup> Žr. interneto svetainę <http://www.enic-naric.net/>, kurioje pateikiama išsami informacija apie NARIC tinklą (Europos akademinio mobilumo ir kvalifikacijų pripažinimo informacijos centrai) ir ENIC tinklas (Europos informacijos centrų tinklas).

## 3 Skyrius Sąvokų apibrėžimai

### Mokslininkai

Šioje rekomendacijoje naudojamas tarptautiniu lygiu pripažintas Frascati<sup>17</sup> mokslininko sąvokos apibrėžimas. Taigi mokslininkai yra apibrėžiami kaip

*„specialistai, dirbantys kuriant koncepciją ar naujas žinias, produktus, procesus, metodus ir sistemas ir dalyvaujantys valdant atitinkamus projektus.“*

Konkrečiau, šioje rekomendacijoje kalbama apie visus į MTP veikla užsiimančius asmenis bet kuriame jų karjeros etape<sup>18</sup> neatsižvelgiant į jų klasifikavimą. Šis apibrėžimas apima bet kokią veiklą, susijusią su „fundamentaliais moksliniais tyrimais“, „taikomaisiais moksliniais tyrimais“, eksperimentiniu vystymu ir „žinių perdavimu“, įskaitant inovacijas ir konsultavimo, mokslinio vadovavimo ir mokymo veiklą, žinių ir intelektualinės nuosavybės teisių valdymą, mokslinių tyrimų rezultatų naudojimą ar mokslinę žurnalistiką.

Yra nustatytas skirtumas tarp „mokslininko jo karjeros pradžioje“ ir „patirties turinčių mokslininkų“:

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

<sup>18</sup> KOM (2003) 436, 2003.7.18: Mokslininkai Europos mokslinių tyrimų erdvėje: viena profesija, daugialypės karjeros.

- Sąvoka „mokslininkas savo karjeros pradžioje“<sup>19</sup> apibrėžiami mokslininkai per jų pirmųjų ketverių metų (dirbant visą darbo laiką) mokslinių tyrimų veiklos laikotarpį, įskaitant mokymus mokslo stažuotę.
- „Patirties turintys mokslininkai“<sup>20</sup> – tai mokslininkai, turintys ne mažiau kaip ketverius metus mokslinių tyrimų patirties (dirbant visą darbo laiką) nuo universiteto diplomo, suteikiančio teisę studijuoti doktorantūroje šalyje, kurioje laipsnis ir (arba) diplomą buvo įgytas, gavimo arba jau įgiję daktaro laipsnį mokslininkai, neatsižvelgiant į laikotarpį, per kurį jis buvo įgytas.

### Darbdaviai

Šioje rekomendacijoje „darbdaviai“ – tai viešosios ar privačios institucijos, kurios samdo mokslininkus pagal sutartis, arba jose mokslininkai dirba pagal kitas sutarčių rūšis ar nuostatas, įskaitant sutartis ir nuostatas be tiesioginių finansinių santykių. Pastarasis atvejis ypač pasitaiko aukštojo mokslo institucijose, fakultetuose, laboratorijose, fonduose ar privačiose įstaigose, kuriose mokslininkai tobulinasi mokslinių tyrimų srityje ar vykdo savo mokslinių tyrimų veiklą finansuojant trečiosioms šalims.

### Finansuotojai

„Finansuotojai“ – visos institucijos ar įstaigos<sup>21</sup>, kurios skiria finansavimą (įskaitant algą, apdovanojimus, subsidijas ir stipendijas) viešosioms ir

<sup>19</sup> Žr. darbo programą - Mokslinių tyrimų erdvės struktūrinimas ir Žmogiškieji ištekliai ir mobilumas - Marijos Kiuri veikla, 2004 m. spalio mėnesio leidimas, p. 41.

<sup>20</sup> *Idem*, p. 42.

<sup>21</sup> Komisija stengsis taikyti šioje rekomendacijoje nustatytus įsipareigojimus finansavimo gavėjui Bendrosios(-ųjų) mokslinių tyrimų, technologijų plėtros ir demonstravimo veiklos programos(-ų) kontekste.

privačioms mokslinių tyrimų institucijoms, įskaitant aukštojo mokslo institucijas. Šioje pozicijoje kaip pagrindinę lėšų skyrimo sąlygą jie gali nustatyti, kad finansuojamos institucijos įdiegtų ir taikytų veiksmingas strategijas, praktikas ir mechanizmus remiantis šioje rekomendacijoje nurodytais bendraisiais principais ir reikalavimais.

### **Paskyrimas arba priėmimas į darbą**

Tai bet kokios rūšies sutartis ar alga ar stipendijos, subsidijos ar apdovanojimai, finansuojami iš trečiųjų šalių lėšų, įskaitant finansavimą pagal Bendrąją(-ąsias) programą(-as) <sup>22</sup>.

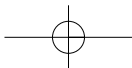
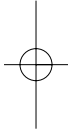
<sup>22</sup> Bendroji(-osios) mokslinių tyrimų, technologijų plėtros ir demonstravimo veiklos programa(-os).



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.

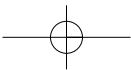
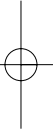
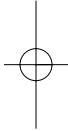
<sup>20</sup> Idem, page 42.

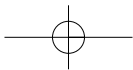
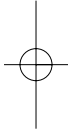
<sup>21</sup> The Community will endeavour to apply the commitments laid down in this Recommendation to the receiver of funding in the context of the Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities.

### 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 — Europos mokslininkų chartija  
Mokslininkų priėmimo į darbą elgesio kodeksas**

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

2006 — 60 pp. — 14,8 x 21 cm

ISBN 92-894-9325-9

