am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 1

Výzkum Společenstvi



Evropská charta pro výzkumné pracovníky

Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků

www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter

EUR 21620





EVROPSKÝ VÝZKUMNÝ PROSTOR

LIDSKÉ ZDROJE A MOBILITA

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 2

Interested in European research?

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

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

EUROPEAN COMMISSION

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

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

Contact: Sieglinde Gruber

European Commission
Office SDME 03/51
B-1049 Brussels

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

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 3

EUROPEAN COMMISSION

Evropské chartě pro výzkumné pracovníky

Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků

2006

Directorate-General for Research
Human resources and mobility (Marie Curie Actions)

EUR 21620

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 4

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 92-894-9329-1

© European Communities, 2006
Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

Printed in Belgium

PRINTED ON WHITE CHLORINE-FREE PAPER

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 3

DOPORUČENÍ KOMISE ze dne 11. března 2005 o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků

Komise evropských společenství,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na článek 165 této smlouvy,

vzhledem k těmto důvodům:

(1) V lednu 2000 Komise považovala za nutné [1] založit Evropský výzkumný prostor jako opěrný bod pro budoucí působení Společenství v této oblasti za účelem posílení a strukturalizace evropské výzkumné politiky.

(2) Zasedání Evropské rady v Lisabonu stanovilo pro Společenství cíl stát se do roku 2010 nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou na světě.

(3) Rada se zaměřila na otázky týkající se povolání a kariéry výzkumných pracovníků uvnitř Evropského výzkumného prostoru ve svém usnesení ze dne 10. listopadu 2003 [2], a zejména ocenila záměr Komise pracovat na vytvoření Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování při přijímání výzkumných pracovníků.

---

[1] KOM(2000) 6 v konečném znění ze dne 18. ledna 2000.

[2] Úř. věst. C 282, 25.11.2003 s.1-2. Usnesení Rady ze dne 10. listopadu 2003 (2003/C 282/01 o povolání a kariéře výzkumných pracovníků uvnitř Evropského výzkumného prostoru).

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 4

(4) Nedostatek výzkumných pracovníků [3], obzvláště v některých klíčových oblastech, v blízké budoucnosti vážně ohrozí inovativní sílu, znalostní schopnosti a růst produktivity v EU a mohl by narušit dosažení cílů stanovených v Barceloně a Lisabonu. Proto musí Evropa výrazně zvýšit svou přitažlivost pro výzkumné pracovníky a musí posílit účast výzkumných pracovnic poskytnutím podmínek nezbytných pro dlouhodobější a přitažlivější kariéry v oblasti výzkumu a vývoje [4].

(5) Dostatečné a dobře rozvinuté lidské zdroje v oblasti výzkumu a vývoje jsou úhelným kamenem pro vývoj vědeckých znalostí, technického pokroku, zvýšení kvality života, zajištění blahobytu evropských občanů a posílení evropské konkurenceschopnosti.

(6) Je třeba zavést a uplatňovat nové nástroje pro kariérní růst výzkumných pracovníků, čímž se přispěje ke zlepšení pracovních perspektiv pro výzkumné pracovníky v Evropě.

(7) Výhodnější a viditelnější pracovní perspektivy také přispějí k vytvoření kladného postoje veřejnosti vůči profesi výzkumného pracovníka, a tudíž povzbudí více mladých lidí k volbě tohoto povolání.

(8) Konečným politickým cílem tohoto doporučení je přispět rozvoji přitažlivého, otevřeného a trvalého evropského trhu práce pro výzkumné pracovníky, kde rámcové podmínky umožní zaměstnat a udržet vysoce kvalitní výzkumné pracovníky v prostředí, které podpoří efektivní práci a produktivitu.

(9) Členské státy by se měly snažit poskytnout výzkumným pracovníkům systémy dlouhodobého rozvoje kariéry na všech stupních bez ohledu na smluvní situaci a zvolenou profesní dráhu ve výzkumu a vývoji a ále zajistit, aby se na výzkumné pracovníky pohlíželo jako na profesní skupinu tvořící nedílnou součást institucí, v nichž pracují.

---

[3] KOM (2003) 226 v konečném znění a SEK(2003) 489, 30.4.2003.

[4] SEK(2005) 260.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 5

(10) I přes značné úsilí vyvíjené členskými státy k odstranění správních a právních překážek zeměpisné a mezioborové mobility, mnoho překážek ještě přetrvává.

(11) Všechny formy mobility musí být podporovány jako nedílná součást celkové politiky lidských zdrojů ve vědě a výzkumu na národní, regionální a institucionální úrovni.

(12) Hodnota všech forem mobility musí být plně uznána v systémech pracovního hodnocení a kariérního růstu výzkumných pracovníků jako zkušenost prospěšná pro jejich profesní rozvoj.

(13) Vývoj sladěné kariéry a politiky mobility výzkumných pracovníků, kteří do Evropské unie přicházejí [5] nebo ji naopak opouštějí, by měl být přezkoumán s ohledem na situaci v rozvojových zemích a regionech uvnitř a vně Evropy, aby se budování výzkumných kapacit v Evropské unii nevytvářelo na úkor méně rozvinutých zemí nebo regionů.

(14) Investoři nebo zaměstnavatelé výzkumných pracovníků by měli při provádění náboru zodpovídat za otevřená, průhledná a mezinárodně srovnatelná výběrová a náborová řízení.

(15) Společnost by měla ve větší míře ocenit odpovědnost a profesionalismus výzkumných pracovníků při výkonu práce na různých stupních jejich kariéry, a jejich všestrannou úlohu v rolích znalostních a řídících pracovníků, projektových koordinátorů, ředitelů, inspektorů, mentorů, poradců pro rozvoj kariéry nebo vědeckých komunikátorů.

(16) Toto doporučení vychází ze zásady, že zaměstnavatelé nebo investoři výzkumných pracovníků mají prvořadou povinnost zajistit dodržování požadavků vyplývajících z vnitrostátních, regionálních nebo odvětvových právních předpisů.

[5] KOM(2004)178 v konečném znění ze dne 16. března 2004.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 6

(17) Toto doporučení poskytuje členským státům, zaměstnavatelům, investorům a výzkumným pracovníkům cenný nástroj při dobrovolném provádění dalších iniciativ pro zlepšení a posílení perspektiv kariéry výzkumných pracovníků v Evropské unii a pro zřízení otevřeného trhu práce pro výzkumné pracovníky.

(18) Obecné zásady a požadavky popsané v tomto doporučení jsou výsledkem veřejné konzultace na níž se plně podíleli členové řídící skupiny o lidských zdrojích a mobilitě,

Doporučuje:

1. Aby se členské státy zaměřily na podniknutí kroků nezbytných k tomu, aby zaměstnavatelé nebo investoři výzkumných pracovníků rozvíjeli a udržovali příznivé výzkumné prostředí a pracovní kulturu, kde budou jednotlivci i výzkumné skupiny vyhodnocovány, povzbuzovány a podporovány a budou vybaveny hmotnými a nehmotnými prostředky nezbytnými pro dosažení svých cílů a úkolů. V této souvislosti by se měla věnovat zvláštní pozornost přípravě pracovních podmínek a odborného vzdělávání v raných etapách kariéry výzkumných pracovníků, což ovlivní budoucí výběr a přitažlivost kariéry v oblasti výzkumu a vývoje.

2. Aby se v případě nutnosti členské státy zaměřily na klíčové kroky k zajištění toho, aby zaměstnavatelé nebo investoři výzkumných pracovníků zlepšili metody náboru pracovníků a systémy profesního vyhodnocování za účelem založení průhlednějšího, více otevřeného, rovného a mezinárodně uznaného systému náboru a kariérního růstu, což je předpokladem pro skutečný evropský trh práce pro výzkumné pracovníky.

3. Aby členské státy – při vytváření a přijímání svých strategií a systémů pro rozvoj dlouhodobého rozvoje kariéry výzkumných pracovníků – vzaly řádně na vědomí obecné zásady a požadavky podle Evropské

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 7

charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování při přijímání výzkumných pracovníků uvedených v příloze a řídily se jimi.

4. Aby se členské státy zaměřily na převzetí těchto obecných zásad a požadavků, které spadají do jejich pravomoci, do svých národních předpisových rámců nebo odvětvových a/nebo institucionálních norem a zásad (charty a/nebo kodexy pro výzkumné pracovníky). Při této činnosti by měly vzít v úvahu velkou rozmanitost zákonů, předpisů a postupů, které v různých zemích a odvětvích ovlivňují průběh, organizaci a pracovní podmínky kariéry ve výzkumu a vývoji.

5. Aby členské státy považovaly tyto obecné zásady a požadavky za nedílnou součást institucionálních mechanismů zabezpečování kvality tím, že je budou brát jako prostředek pro vytvoření finančních kritérií pro národní/regionální finanční režimy a že je zavedou do procesů provádění kontrol, sledování a vyhodnocování veřejných subjektů.

6. Aby členské státy i nadále usilovaly o překonání přetrvávajících právních a správních překážek mobilitě, včetně meziodvětvové mobility a mobility mezi jednotlivými funkcemi a uvnitř funkcí, s přihlédnutím k rozšíření Evropské unie.

7. Aby členské státy usilovaly o zajištění přiměřeného sociálního zabezpečení pro výzkumné pracovníky v souladu s jejich právním statusem. V této souvislosti musí být věnována zvláštní pozornost převodům nároků na důchodové zabezpečení, ať už nárokům ze zákona nebo dodatkovým nárokům, u výzkumných pracovníků, kteří se pohybují mezi soukromým a státním sektorem v jedné zemi a dále u výzkumných pracovníků, kteří odcházejí pracovat za hranice uvnitř Evropské unie. Tyto režimy by měly zaručit, že výzkumní pracovníci, kteří během svého života změní zaměstnání nebo přeruší pracovní poměr, neztratí nárok na sociální zabezpečení.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 8

8. Aby členské státy zavedly nezbytné struktury umožňující pravidelné přezkoumání tohoto doporučení, jakož i rozsahu uplatnění Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování při přijímání výzkumných pracovníků ze strany zaměstnavatelů, investorů a výzkumných pracovníků.

9. Aby tato kritéria pro měření byla sestavena a schválena společně s členskými státy v rámci prací uskutečněných řídící skupinou pro lidské zdroje a mobilitu.

10. Aby členské státy jako zástupci uvnitř mezinárodních organizací založených na mezivládní úrovni věnovaly náležitou pozornost tomuto doporučení při navrhování strategií a při rozhodování o činnostech těchto organizací.

11. Toto doporučení je určeno členským státům, ale mělo by též sloužit jako nástroj pro posílení sociálního dialogu, stejně jako dialogu mezi výzkumnými pracovníky, zainteresovanými stranami a společností obecně.

12. Členské státy se vyzývají, aby v rámci možností informovaly Komisi do 15. prosince 2005, a poté každý rok, o veškerých opatřeních, která přijmou s ohledem na toto doporučení, a aby ji informovaly o prvních výsledcích spojených s jeho prováděním a poskytly jí příklady osvědčených postupů.

13. Toto doporučení bude Komisí pravidelně přezkoumáno v rámci otevřené metody koordinace.

V Bruselu dne 11. března 2005

Za Komisi
Janez Potočnik
Mitglied der Kommission

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 9

PŘÍLOHA

Oddíl 1
Evropská charta pro výzkumné pracovníky

Evropská charta pro výzkumné pracovníky je souborem obecných zásad a požadavků, které upřesňují úlohu, odpovědnosti a práva výzkumných pracovníků, jejich zaměstnavatelů a/nebo investorů [6]. Cílem charty je zajistit, aby vztahy mezi výzkumnými pracovníky a zaměstnavateli nebo investory přispěly k úspěchu při vývoji, transferu, sdílení a rozšiřování znalostí a technického rozvoje a při rozvoji kariéry výzkumných pracovníků. Charta si také uvědomuje hodnotu všech forem mobility, které slouží ke zlepšení pracovního rozvoje výzkumných pracovníků.

V tomto ohledu charta představuje rámec pro výzkumné pracovníky, zaměstnavatele a investory, který je nabádá k odpovědné profesionální činnosti v jejich pracovním prostředí a ke vzájemnému uznávání.

Charta je určena všem výzkumným pracovníkům v Evropské unii na všech stupních kariéry a pokrývá všechny oblasti výzkumu jak ve veřejném, tak i soukromém sektoru nezávisle na způsobu jejich jmenování nebo na jejich zaměstnání [8], právní formě jejich zaměstnavatele nebo druhu organizace nebo zařízení, v nichž se práce uskutečňuje. Bere v úvahu četné úlohy výzkumných pracovníků, kteří jsou zapojeni nejen do řízení výzkumu a/nebo do provádění rozvojových činností, ale podílí se i na dohledu, instruktáži, řízení nebo správních úkolech.

Charta vychází ze zásady, že výzkumní pracovníci stejně jako zaměstnavatelé a/nebo investoři ve výzkumu mají prvořadou povinnost se zaručit,

[6] Viz definici v oddíle 3.

[7] Viz definici v oddíle 3.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 10

že splňují požadavky příslušných národních nebo regionálních právních předpisů. Pokud výzkumní pracovníci mají postavení a práva, která jsou v rčitých ohledech výhodnější než práva stanovená v této chartě, ustanovení této charty nemohou být použita k omezení postavení a již nabytých práv.

Výzkumní pracovníci, stejně jako zaměstnavatelé a investoři, kteří se touto chartou budou řídit, budou muset respektovat také základní práva a zásady uznané Chartou základních práv Evropské unie [8].

[8] Úřední věstník C 364, 18.12.2000 s. 1-22.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 11

Obecné zásady a požadavky vztahující se na výzkumné pracovníky:

Svoboda výzkumu

Výzkumní pracovníci by měli zaměřit svůj výzkum na blaho lidstva a na rozšíření hranic vědeckých znalostí, přičemž požívají svobodu myšlení a vyjadřování a svobodu určení metod použitých k řešení problémů v souladu s etickými zásadami a postupy.

Výzkumní pracovníci musí však uznat hranice této svobody, které mohou vyplynout ze zvláštních okolností výzkumu (sem patří dohled, poradenství a řízení) nebo provozních omezení, např. z důvodů rozpočtu nebo infrastruktury nebo, obzvláště v průmyslovém odvětví, z důvodů ochrany duševního vlastnictví. Tato omezení však nesmí být v rozporu s uznanými etickými zásadami a postupy, které musí výzkumný pracovník dodržovat.

Etické zásady

Výzkumní pracovníci musí dodržovat uznané etické postupy a základní etické zásady vhodné pro jejich obor(y) a etické normy uvedené v různých národních, odvětvových nebo institucionálních etických kodexech.

Profesní odpovědnost

Výzkumní pracovníci by měli vynaložit veškeré úsilí k tomu, aby jejich výzkum byl prospěšný pro společnost a neduplikoval výzkum již provedený někde jinde.

Musí se vyhýbat všem druhům plagiátorství a dodržovat zásadu duševního vlastnictví a společného vlastnictví údajů v případě výzkumu prováděného společně s jednou nebo více dohlížejícími osobami a/nebo jinými

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 12

výzkumnými pracovníky. Potřeba schválení nových pozorování předvedením opakovatelnosti pokusů nesmí být považováno za plagiátorství, pokud se výslovně uvedou údaje, které mají být potvrzeny.

Výzkumní pracovníci musí mít jistotu, že pokud pověří jinou osobu určitým aspektem své práce, tato osoba bude mít nezbytné schopnosti k jeho výkonu.

Profesní přístup

Výzkumní pracovníci by měli být obeznámeni se strategickými cíly ve své výzkumné oblasti, a s platebními mechanismy, a měli by vyžadovat všechna nezbytná povolení dříve, než započnou výzkumné práce nebo obdrží přístup k poskytnutým zdrojům.

Pokud dojde ke zpoždění, novému definování nebo doplnění výzkumného projektu, výzkumní pracovníci o tom musí informovat své zaměstnavatele, investory nebo dohlížející osoby, a rovněž je musí uvědomit v případě, že dojde z jakýchkoli důvodů k předčasnému ukončení nebo pozastavení projektu.

Smluvní a zákonné povinnosti

Výzkumní pracovníci na všech stupních musí být obeznámeni s národními, odvětvovými nebo institucionálními předpisy upravujícími odbornou přípravu a/nebo pracovní podmínky. Patří sem i předpisy týkající se práv k duševnímu vlastnictví a dále požadavky a podmínky stanovené sponzory nebo investory nezávisle na povaze jejich smlouvy. Výzkumní pracovníci přistoupí k těmto předpisům poskytnutím požadovaných výsledků (např. diplomové práce, publikací, patentů, zpráv, rozvoje nových výrobků, atd), jak staveno v podmínkách smlouvy nebo ekvivalentního dokumentu.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 13

Odpovědnost

Výzkumní pracovníci si musí být vědomi své odpovědnosti vůči svým zaměstnavatelům, investorům nebo jiným spřízněným veřejným či soukromým subjektům a také, převážně z etických důvodů, vůči společnosti jako celku. Výzkumní pracovníci financovaní z veřejných zdrojů jsou také odpovědni za efektivní využívání peněz daňových poplatníků. V důsledku toho by se měli řídit zásadami řádného, průhledného a efektivního finančního řízení a spolupracovat při všech oprávněných auditech týkajících se jejich výzkumu, které provedou jejich zaměstnavatelé/investoři nebo etické výbory.

Metody sběru a analýzy dat, výsledky a případně i podrobné údaje by měly být přístupné vnitřnímu a vnějšímu přezkoumání, kdykoli to bude nutné a požádají-li o to příslušné orgány.

Řádné postupy v oblasti výzkumu

Výzkumní pracovníci by měli za každých okolností používat bezpečné pracovní postupy v souladu s národními právními předpisy, včetně nezbytných opatření pro zdraví a bezpečnost a vyhýbání se následkům katastrof spojených s informační technologií, např. přípravou řádných záložních strategií. Měli by být rovněž obeznámeni s požadavky národních právních předpisů týkajícími se ochrany údajů a ochrany důvěrných informací, a provádět nezbytné kroky k jejich stálému dodržování.

Šíření a využívání výsledků

Všichni výzkumní pracovníci by v souladu se smluvními ustanoveními měli zajistit, aby výsledky jejich výzkumu byly šířeny a využívány, např. sdělovány, předávány do jiných výzkumných zařízení nebo případně uváděny na trh. Zejména zkušení výzkumní pracovníci by měli hrát vedoucí roli při zajištění plodného výzkumu a komercializace nebo zpřístupnění

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 14

jeho výsledků (případně obojí) pokaždé, kdy se naskytne vhodná příležitost.

Veřejný závazek

Výzkumní pracovníci by měli zajistit, aby s jejich výzkumnou činností byla obeznámena široká veřejnost takovým způsobem, že bude pochopena nejen odborníky, a napomáhat tak ke zlepšení vědních znalostí veřejnosti. Přímé spojení s veřejností pomůže výzkumným pracovníkům lépe pochopit zájem veřejnosti o priority ve vědě a technologii, a také její obavy.

Vztahy s dohlížejícími osobami

Výzkumní pracovníci ve fázi odborného vzdělávání by měli udržovat strukturované a pravidelné styky s dohlížející osobou nebo osobami a fakultními/oborovými zástupci, a plně těchto styků s nimi využívat.

Patří sem pořizování záznamů o každém pracovním pokroku a výsledku výzkumu, obdržení zpětné vazby formou hodnocení a seminářů, využití této zpětné vazby a výkon práce v souladu se schváleným časovým programem, stádii, předloženými a/nebo očekávanými výsledky výzkumu.

Povinnosti spojené s kontrolou a řízením

Zkušení výzkumní pracovníci by měli věnovat zvláštní pozornost své všestranné úloze v rolích znalostních a řídících pracovníků, projektových koordinátorů, ředitelů, inspektorů, instruktorů, poradců pro kariérní růst nebo vědeckých komunikátorů. Těmto úkolům by se měli věnovat na nejvyšší odborné úrovni. S ohledem na svou úlohu dohlížejících osob a poradců výzkumných pracovníků by zkušení výzkumní pracovníci měli vybudovat konstruktivní a pozitivní vztahy se začínajícími výzkumnými pracovníky, aby vytvořili nezbytné podmínky pro efektivní předávání informací a pro další úspěšný rozvoj kariéry výzkumných pracovníků.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 15

Nepřetržitý profesní rozvoj

Výzkumní pracovníci by se na všech stupních povolání měli nepřetržitě snažit o soustavný rozvoj svých dovedností a schopností. Toho může být dosaženo různými prostředky, mezi něž patří zejména, ale nikoli výlučně, například formální odborná příprava, kurzy, konference a e-learning.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 16

Obecné zásady a požadavky vztahující se na zaměstnavatele a investory:

Uznávání profese

Všichni výzkumní pracovníci, kteří se věnují výzkumnému povolání, by měli být uznáváni jako příslušníci profesní skupiny a mělo by se s nimi odpovídajícím způsobem jednat. Mělo by tomu tak být již na začátku jejich kariéry, zejména na postgraduální úrovni, a dále pak na všech stupních bez ohledu na jejich zařazení na národní úrovni (např. zaměstnanec, postgraduální student, stipendista s doktorským titulem, úředník).

Nediskriminace

Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků nebudou žádným způsobem diskriminovat výzkumné pracovníky na základě pohlaví, věku, etnického, národního nebo sociálního původu, náboženství nebo víry, sexuální orientace, jazyka, zdravotního postižení, politických názorů, sociálních a ekonomických podmínek.

Výzkumné prostředí

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit co nejpřínosnější výzkumné nebo výzkumně-vzdělávací prostředí a poskytnout příslušné vybavení, prostředky a možnosti, zejména pro dálkovou spolupráci prostřednictvím výzkumných sítí, a dbát na dodržování národních nebo odvětvových předpisů týkajících se zdraví a bezpečnosti ve výzkumu. Investoři by měli zajistit přiměřené zdroje na podporu dohodnutého pracovního programu.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 17

Pracovní podmínky

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby pracovní podmínky výzkumných pracovníků, včetně zdravotně postižených výzkumných pracovníků, byly v případě potřeby dostatečně pružné k úspěšnému provádění výzkumu v souladu s platnými národními právními předpisy a národními nebo odvětvovými kolektivními smlouvami. Jejich cílem by mělo být poskytnutí pracovních podmínek umožňujících výzkumným pracovníkům obou pohlaví spojit rodinu a práci, děti a rozvoj kariéry [9]. Zvláštní pozornost by mimo jiné měla být věnována flexibilní pracovní době, práci na částečný úvazek a dlouhodobému volnu *(sabbatical leave)*, stejně jako finančním a správním ustanovením, jimiž se tato ujednání řídí.

Stabilita a stálost zaměstnání

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výkonnost výzkumných pracovníků nebyla podmíněna nestálostí pracovních smluv, a měli by se proto co nejvíce snažit o zlepšení pracovních podmínek výzkumných pracovníků uplatňováním a dodržováním zásad a podmínek upravených ve *směrnici EU o práci na dobu určitou* [10].

[9] Viz SEK (2005) 260, Ženy a věda: Dokonalost a inovace– Rovnost žen a mužů ve vědeckém světě.

[10] Která má za cíl zabraňovat tomu, aby se se zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu určitou zacházelo hůře než se srovnatelnými stálými zaměstnanci, a dále předcházet zneužívání vyplývajícímu z opakovaného používání pracovních smluv na dobu určitou, napomáhat zlepšení přístupu zaměstnancům na dobu určitou k odbornému vzdělávání a zajistit, aby zaměstnanci na dobu určitou byli informováni o volných stálých pracovních místech. Směrnice Rady 1999/70/ES o „Rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou“ uzavřené mezi EKOS, UNICE a CEEP, přijatá dne 28. června 1999.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 18

Financování a mzdy

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výzkumným pracovníkům byly poskytnuty slušné a přitažlivé podmínky financování a/nebo mzdové podmínky s přiměřeným a slušným sociálním zabezpečením (včetně nemocenských dávek a rodinných přídavků, důchodového zabezpečení a dávek v nezaměstnanosti) v souladu s existujícími národními právními předpisy a s národními nebo oborovými kolektivními smlouvami. Vztahuje se to na výzkumné pracovníky na všech stupních povolání včetně výzkumných pracovníků na počátečních stupních, přiměřeně jejich právnímu postavení, výkonu a stupni kvalifikace a/nebo odpovědnosti.

Rovnováha mezi pohlavími [11]

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by se měli snažit o vytvoření reprezentativní rovnováhy mezi pohlavími na všech personálních stupních včetně kontrolního a řídícího stupně. Této rovnováhy by mělo být dosaženo na základě politiky rovných příležitostí v okamžiku přijímání do pracovního poměru a během dalších etap rozvoje kariéry, aniž by se však upřednostnila před kritériem kvality a schopností. Aby se zajistila rovnost zacházení, musí být výběrové a hodnotící výbory složeny na základě přiměřené rovnováhy mezi pohlavími.

Rozvoj kariéry

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli v rámci správy lidských zdrojů vypracovat zvláštní strategii pro rozvoj kariéry pro výzkumné pracovníky na všech stupních kariéry bez ohledu na jejich smluvní situaci, včetně výzkumných pracovníků se smlouvou na dobu určitou. Tato strategie by měla zahrnout i dostupnost poradců, jejichž úkolem je poskytovat podporu

[11] Viz SEK (2005) 260, Ženy a věda: Dokonalost a inovace– Rovnost žen a mužů ve vědeckém světě.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 19

a poradenství pro osobní a profesionální rozvoj výzkumných pracovníků, což znamená je motivovat a přispívat ke snížení nejistoty ohledně jejich profesní budoucnosti. Všichni výzkumní pracovníci by měli být obeznámeni s těmito ustanoveními a ujednáními.

Hodnota mobility

Zaměstnavatelé a/nebo investoři musí uznat hodnotu zeměpisné, meziodvětvové, vnitrooborové a mezioborové a virtuální [12] mobility mezi veřejným a soukromým sektorem, která představuje důležitý prostředek ke zvýšení vědeckých znalostí a pracovního rozvoje na všech stupních kariéry výzkumného pracovníka. Měly by proto vytvořit takové možnosti v rámci zvláštní strategie pro rozvoj kariéry a plně zhodnotit a uznat všechny zkušenosti s mobilitou uvnitř systému vývoje /hodnocení kariéry.

Vyžaduje to také zřízení nezbytných správních nástrojů, které umožní převody subvencí a opatření sociálního zabezpečení v souladu s národními právními předpisy.

Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby všem výzkumným pracovníkům na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní situaci byla poskytnuta příležitost k profesnímu rozvoji a ke zlepšení jejich zaměstnatelnosti přístupem k opatřením týkajícím se nepřetržitého rozvoje dovedností a schopností.

Tato opatření musí být pravidelně posuzována z hlediska jejich přístupnosti, jejich uplatňování a efektivnosti pro zlepšování schopností, dovedností a zaměstnatelnosti.

[12] t.j. spolupráce na dálku prostřednictvím elektronické sítě.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 20

Přístup k odbornému poradenství

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby se výzkumným pracovníkům na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní situaci poskytla možnost odborného poradenství a pomoci při hledání zaměstnání, a to buď v příslušném orgánu nebo ve spolupráci s jinými strukturami.

Práva duševního vlastnictví

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výzkumní pracovníci na všech stupních kariéry získali užitek z využívání (pokud existuje) výsledků svého výzkumu a vývoje díky právní ochraně, zejména díky přiměřené ochraně práv duševního vlastnictví včetně autorského práva.

Politiky a praktiky by měly upřesnit práva náležející výzkumným pracovníkům a/nebo případně jejich zaměstnavatelům nebo jiným stranám, včetně externích obchodních nebo průmyslových organizací, podle případných ustanovení zvláštních dohod o spolupráci nebo jiných dohod.

Spoluautorství

Orgány by měly mít při hodnocení zaměstnanců kladný přístup ke spoluautorství, které je výrazem konstruktivního přístupu k provádění výzkumu. Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli proto vyvinout strategie, metody a postupy poskytující výzkumným pracovníkům, včetně pracovníků na počátku kariéry výzkumného pracovníka, nezbytné rámcové podmínky k uplatnění práva být uznán a být uváděn a/nebo citován v souvislosti s jejich skutečným přispěním, jako spoluautor dokumentu, patentu, atd., a nebo zveřejňovat výsledky své vlastní práce nezávisle na dohlížející osobě/osobách.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 21

Kontrola

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby byla jasně určena osoba, na níž se budou moci obracet výzkumní pracovníci na počátku kariéry v otázkách týkajících se výkonu pracovních povinností, a informovat o této volbě výzkumné pracovníky.

Tato ustanovení by měla jasně stanovit, že navržené dohlížející osoby musejí mít dostatečnou praxi v oblasti kontroly výzkumu, dostatek času, a dále znalosti, zkušenosti, odbornost a odpovědný přístup pro poskytnutí přiměřené podpory začínajícímu výzkumnému pracovníku a pro stanovení nezbytných postupů k učinění pokroků a k přezkoumání, stejně jako nezbytných mechanismů pro zpětné vazby.

Výuka

Výuka je hlavním prostředkem pro strukturování a šíření znalostí a měla by být považována za plnohodnotnou možnost uplatnění během profesní dráhy výzkumného pracovníka. Pedagogické odpovědnosti by však neměly být přehnané a neměly by výzkumnému pracovníkovi bránit, zejména na počátku kariéry, ve výzkumné činnosti.

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby úkoly spojené s výukou byly řádně odměňovány a brány v úvahu v systémech profesního vyhodnocování, a aby čas, který zkušení výzkumní pracovníci vynaloží na odbornou přípravu začínajících vědeckých pracovníků, mohl být započítán v rámci jejich pedagogického úvazku. Pro činnosti spojené s výukou a vzděláváním by měla být poskytnuta odborná příprava v rámci pracovního rozvoje výzkumných pracovníků.

Systém hodnocení

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zavést pro všechny výzkumné pracovníky, včetně zkušených výzkumných pracovníků, systémy hodno-

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 22

cení, které by umožňovaly pravidelné a průhledné hodnocení pracovního výkonu nezávislým výborem (u zkušených výzkumných pracovníků nejlépe mezinárodním).

Tyto systémy hodnocení by měly brát v úvahu jejich vědeckou tvořivost a výsledky, např. publikace, patenty, řízení výzkumu, pedagogickou a lektorskou práci, dohled, instruktáž, národní nebo mezinárodní spolupráci, správní úkoly, činnosti spojené se zlepšováním veřejného povědomí a mobility, a mělo by se k nim přihlížet při kariérním postupu.

Stížnosti a odvolání

Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků by měli dbát na přesné určení postupů v souladu s národními předpisy a pravidly, případně určit jednu nezávislou osobu (typu ochránce práv) k přezkoumání stížností/odvolání výzkumných pracovníků včetně konfliktů mezi dohlížející osobou a začínajícími výzkumnými pracovníky. Tyto postupy by měly poskytnout všem výzkumným pracovníkům důvěrnou a neformální pomoc při řešení pracovních konfliktů, sporů a stížností, s cílem zajistit spravedlivé a rovné zacházení v rámci instituce a zlepšit celkovou kvalitu pracovního prostředí.

Účast v rozhodovacích subjektech

Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků by měli uznat jako zcela oprávněné a obecně žádoucí zastoupení výzkumných pracovníků v příslušných informačních, poradních a rozhodovacích orgánech institucí, pro které pracují, aby mohli hájit a podporovat své individuální a kolektivní zájmy na profesionální úrovni a účinně přispívat k činnosti instituce [13].

[13] V této souvislosti viz také směrnici EU 2002/14/ES.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 23

Nábor

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zaručit přesně stanovené vstupní a náborové normy pro výzkumné pracovníky, obzvláště na počátku jejich kariéry, které by usnadnily přístup znevýhodněným skupinám nebo výzkumným pracovníkům při návratu k výzkumné činnosti, včetně učitelů (na všech stupních) při návratu k výzkumné činnosti.

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by se při jmenování nebo přijímání výzkumných pracovníků měli držet zásad stanovených v Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 24

Oddíl 2
Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků

Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků sestává ze souboru obecných zásad a požadavků, které by měly být dodržovány zaměstnavateli a/nebo instruktory při jmenování nebo přijímání výzkumných pracovníků. Tyto zásady a požadavky by měly zaručit dodržování hodnot jako průhlednost přijímacího procesu a rovné zacházení se všemi kandidáty, zejména s ohledem na rozvoj atraktivního, otevřeného a trvalého evropského pracovního trhu pro výzkumné pracovníky, a doplňovat zásady a požadavky stanovené v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky. Instituce a zaměstnavatelé přistupující ke Kodexu chování tím jasně prokáží své odhodlání odpovědně a seriózně jednat a poskytovat výzkumným pracovníkům spravedlivé rámcové podmínky s jasným cílem přispět k rozvoji evropského výzkumného prostoru.

Obecné zásady a požadavky kodexu chování

Nábor

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli stanovit otevřené [14], účinné, průhledné, příznivé a mezinárodně srovnatelné přijímací postupy, přiměřeně upravené pro typ zveřejněných pracovních míst.

[14] Měly by se použít všechny dostupné nástroje, zejména mezinárodní nebo světově přístupné zdroje na internetových stránkách jako celoevropská brána mobility výzkumných pracovníků: http://europa.eu.int/eracareers.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 25

Oznámení by měla obsahovat obsáhlý popis požadovaných znalostí a dovedností a neměla by být příliš úzce specializovaná, aby se neodradili vhodní uchazeči. Zaměstnavatelé by měli přiložit popis pracovních podmínek a práva, včetně výhlídek kariérního růstu. Stanovená lhůta mezi zveřejněním volného pracovního místa nebo vypsáním výběrového řízení a datem uzávěrky pro podání přihlášky však musí být realistická.

Výběr

Výběrové výbory by měly sloučit rozličné odborné znalosti a dovednosti a měly by odrážet vyvážený poměr mezi muži a ženami, a v případě nutnosti a možnosti zahrnout členy z různých odvětví (veřejného a soukromého) a oborů, zejména z jiných zemí a s odpovídající praxí pro ohodnocení kandidáta. V rámci možností by se měl použít široký rozsah výběrových postupů, jako jsou externí odborné posudky a ústní pohovory. Členové výběrových výborů by měli být příslušně odborně vyškoleni.

Transparentnost

Uchazeči by ještě před výběrem měli být informováni o výběrovém řízení a o kritériích výběru, o počtu volných míst a výhlídkách kariérního růstu. Po ukončení výběrového řízení by rovněž měli být obeznámeni se silnými a slabými stránkami své kandidatury.

Hodnocení zásluh

Výběrové řízení by mělo vzít v úvahu celkovou praxi [15] kandidátů. Přestože je hlavní pozornost zaměřena na celkové schopnosti ve výzkumném oboru, měl by se brát ohled i na tvořivost a stupeň nezávislosti.

[15] Viz také Evropskou chartu pro výzkumné pracovníky: systémy vyhodnocování v oddíle 1 tohoto dokumentu.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 26

To znamená, že zásluhy by se měly posuzovat kvalitativně i kvantitativně a měl by být kladen důraz nejen na množství publikací, ale i na vynikající výsledky získané během rozmanité profesní dráhy. Podíl bibliometrických ukazatelů by měl být řádně vyvážen v rámci širší řady hodnotících kritérií jako jsou výuka, dohled, práce v kolektivu, transfer znalostí, řízení výzkumných pracovníků a činnosti spojené se zlepšováním povědomí veřejnosti. Pro uchazeče z průmyslového prostředí musí být zvláštní pozornost věnována příspěvkům k patentům, vývoji a vynálezům.

Změny v časovém pořadí životopisů

Přerušení kariéry nebo změny v časovém pořadí životopisů by neměly být posuzovány negativně, ale mělo by se na ně pohlížet jako na vývoj kariéry a tedy jako na potencionálně hodnotný příspěvek profesního vývoje výzkumných pracovníků k rozmanité profesní dráze. Uchazečům by proto mělo být povoleno předložit důkazně podložené životopisy odrážející ucelený soubor dosažených výsledků a vhodnou odbornou kvalifikaci pro místo, o než se ucházejí.

Uznávání zkušeností s mobilitou

Každá zkušenost s mobilitou, např. pobyt v jiné zemi/regionu nebo v jiném výzkumném zařízení (veřejném nebo soukromém), nebo změna oboru či odvětví, ať už v rámci počáteční odborné výzkumné přípravy nebo v pozdější etapě kariéry výzkumného pracovníka, nebo zkušenost s virtuální mobilitou, by měly být považovány za hodnotný příspěvek profesního rozvoje výzkumného pracovníka

Uznávání kvalifikace

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli stanovit odpovídající posuzování a hodnocení akademické a odborné kvalifikace včetně neformální kvali-

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 27

fikace všech výzkumných pracovníků, zejména v rámci mezinárodní a pracovní mobility. Měli by se vzájemně informovat a získat celkový přehled o pravidlech, postupech a normách upravujících uznávání těchto kvalifikací a následně prozkoumat platné národní právní předpisy, dohody a zvláštní pravidla pro uznávání těchto kvalifikací všemi možnými cestami [16].

Služební věk

Stupeň požadované kvalifikace by měl odpovídat požadavkům pracovního místa a neměl by představovat vstupní překážku. Uznávání a hodnocení kvalifikací by mělo být zaměřeno spíše na posouzení výsledků, jichž daná osoba dosáhla, než na její poměry nebo na pověst instituce, v níž nabyla své kvalifikace. I když pracovní kvalifikace může být získána na počátku dlouhé kariéry, měl by být uznán i model celoživotního profesního rozvoje.

Jmenování postdoktorandů

Instituce, které jmenují výzkumné pracovníky na postdoktorandské pozice, by měly stanovit jasná pravidla a směry pro nábor a jmenování výzkumných pracovníků s postdoktorandským statutsem, včetně maximální délky a cílů těchto jmenování. Tyto zásady by měly brát v úvahu délku předchozích postdoktorandských pozic v jiných institucích a také skutečnost, že postdoktorandský statut by měl být přechodný a měl by mít zejména za cíl poskytnout další možnosti pro profesní rozvoj v rámci vědecké kariéry s vyhlídkou na dlouhodobý pracovní postup.

[16] Viz http://www.enic-naric.net/ pro další podrobné informace o sítích NARIC (Síť Společenství národních informačních středisek pro akademické uznávání) a ENIC (Evropská síť informačních středisek).

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 28

Oddíl 3
Definice

Výzkumní pracovníci

Pro účely tohoto doporučení se použije mezinárodně uznávaná definice výzkumného pracovníka z manuálu z Frascati [17]. Proto jsou výzkumní pracovníci charakterizováni jako

„Specialisté zapojení do koncepce nebo vytvoření nových znalostí, produktů, postupů, metod a systémů, a do řízení dotčených projektů."

Toto doporučení se týká zejména všech osob pracovně zapojených do výzkumu a vývoje bez ohledu na stupeň jejich kariéry [18], a jejich zařazení. Patří sem všechny činnosti v oblastech „základního výzkumu", „strategického výzkumu", „aplikovaného výzkumu", experimentálního vývoje a „transferu znalostí", včetně inovací a poradenství, dohledu a výuky, řízení znalostí a práv k duševnímu vlastnictví, využívání výsledků výzkumu nebo vědecká žurnalistika.

Rozlišují se začínající a zkušení výzkumní pracovníci:

---

[17] Frascati Manuál: *„Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development",* OECD, 2002.

[18] KOM(2003) 436, ze dne 18. července 2003. 2003: Výzkumní pracovníci v evropském výzkumném prostoru (ERA): Jedno povolání, mnoho uplatnění.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 29

- Termín začínající pracovníci [19] se vztahuje na výzkumné pracovníky během prvních čtyř let (ekvivalent plného úvazku) jejich výzkumné praxe, včetně odborné přípravy.
- Zkušení výzkumní pracovníci [20] jsou definováni jako výzkumní pracovníci s více než čtyřletou výzkumnou praxí (ekvivalent plného úvazku) po získání universitního diplomu, který je opravňuje k doktorským studiím v zemi, kde získali vzdělání/diplom, nebo výzkumní pracovníci, kteří již získali doktorský titul, bez ohledu na dobu nezbytnou k jeho získání.

Zaměstnavatelé

Pro účely tohoto doporučení termín „zaměstnavatelé“ zahrnuje všechny veřejné nebo soukromé instituce, které zaměstnávají výzkumné pracovníky na smluvním základě, nebo které je přijímají podle jiných typů smluv nebo ujednání včetně těch, které nezakládají přímé finanční vztahy. Tento případ se týká především vysokoškolských institucí, kateder na fakultách, laboratoří, nadací nebo soukromých subjektů, které poskytují výzkumným pracovníkům výzkumné vzdělání nebo v nichž výzkumní pracovníci provádějí svůj výzkum financovaný třetí stranou.

Investoři

Termín „investoři“ zahrnuje všechny subjekty [21], které poskytují finanční zdroje (včetně platů, cen, grantů a stipendií) veřejným a soukromým

---

[19] Viz pracovní program Strukturování lidských zdrojů a mobility v evropském výzkumném prostoru, akce Marie Curie, zveřejněno v září 2004, str. 41.

[20] Idem, stránka 42.

[21] Společenství bude usilovat o splnění závazků stanovených v tomto doporučení pro příjemce financování v souvislosti s rámcovým(i) programem/programy pro výzkum, technický rozvoj a demonstrační aktivity.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 30

výzkumným institucím včetně vysokoškolských institucí. Ze své pozice mohou vyžadovat jako základní podmínku pro financování, aby financované instituce vytvořily a uplatnily účinné strategie, postupy a mechanismy v souladu s obecnými zásadami a požadavky uvedenými v tomto doporučení.

Jmenování nebo zaměstnání

Jedná se o všechny typy smluv nebo druhy platů, stipendií, grantů nebo cen financovaných třetí stranou, včetně financování v souvislosti s rámcovým programem nebo programy [22].

[22] Rámcový program nebo programy pro výzkum, technologický rozvoj a demonstrační aktivity.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 31

EUROPEAN COMMISSION

The European Charter for Researchers

The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

2006

Directorate-General for Research
Human resources and mobility (Marie Curie Actions)

EUR 21620

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 32

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 33

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 [1] 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 [2] and welcomed in particular the Commission's intention to work towards the development of a European Researcher's Charter and a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

[1] COM(2000) 6 final of 18.1.2000.

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

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 34

(4) The identified potential shortage of researchers [3], 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 [4].

(5) Sufficient and well-developed human resources in R&D are the cornerstone of advancement in scientific knowledge, technological progress, enhancing the quality of life, ensuring the welfare of European citizens and contributing to Europe's competitiveness.

(6) New instruments for the career development of researchers should be introduced and implemented, thus contributing to the improvement of career prospects for researchers in Europe.

(7) Enhanced and more visible career prospects also contribute to the building of a positive public attitude towards the researchers' profession, and thereby encourage more young people to embark on careers in research.

(8) The ultimate political goal of this Recommendation is to contribute to the development of an attractive, open and sustainable European labour market for researchers, where the framework conditions allow for recruiting and retaining high quality researchers in environments conducive to effective performance and productivity.

(9) Member States should endeavour to offer researchers sustainable career development systems at all career stages, regardless of their contractual situation and of the chosen R&D career path, and they

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

[4] SEC (2005) 260.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 35

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 intersectoral mobility, many of these obstacles still remain.

(11) All forms of mobility should be encouraged as part of a comprehensive human resource policy in R&D at national, regional and institutional level.

(12) The value of all forms of mobility needs to be fully recognised in the career appraisal and career advancement systems for researchers, thus guaranteeing that such an experience is conducive to their professional development.

(13) The development of a consistent career and mobility policy for researchers to [5] and from the European Union should be considered with regard to the situation in developing countries and regions within and outside Europe, so that building research capacities within the European Union does not occur at the expense of less developed countries or regions.

(14) Funders or employers of researchers in their role as recruiters should be responsible for providing researchers with open, transparent and internationally comparable selection and recruitment procedures.

(15) Society should appreciate more fully the responsibilities and the professionalism that researchers demonstrate in executing their work at different stages of their careers and in their multi-faceted role as knowledge workers, leaders, project coordinators, managers, supervisors, mentors, career advisors or science communicators.

[5] COM(2004) 178 final of 16.3.2004.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 36

(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.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 37

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

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 38

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

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 39

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 [6]. 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 [7], the legal status of their employer or the type of organisation or establishment in which the work is carried out. It takes into account the multiple roles of researchers, who are appointed not only to conduct research and/or to carry out development activities but are also involved in supervision, mentoring, management or administrative tasks.

[6] See definition in Section 3.

[7] See definition in Section 3.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 40

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

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

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

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 41

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.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 42

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.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 43

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 co-operate 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

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 44

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.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 45

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.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 46

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.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 47

Working conditions

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

Stability and permanence of employment

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

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

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

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 48

Funding and salaries

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

Gender balance [11]

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

Career development

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

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

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 49

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 [12] mobility as well as mobility between the public and private sector as an important means of enhancing scientific knowledge and professional development at any stage of a researcher's career. Consequently, they should build such options into the specific career development strategy and fully value and acknowledge any mobility experience within their career progression/appraisal system.

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

Access to research training and continuous development

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

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

[12] i.e. remote collaboration over electronic networks.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 50

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).

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 51

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.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 52

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

Complaints/appeals

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

Participation in decision-making bodies

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

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

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 53

Recruitment

Employers and/or funders should ensure that the entry and admission standards for researchers, particularly at the beginning at 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.

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 54

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 [14], efficient, transparent, supportive and internationally comparable, as well as tailored to the type of positions advertised.

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

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 55

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 [15] of the candidates. While focusing on their overall potential as researchers, their creativity and level of independence should also be considered.

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

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 56

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

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 57

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

Seniority

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

Postdoctoral appointments

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

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

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 58

Researchers

For the purpose of this Recommendation the internationally recognised Frascati definition of research [17] 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 [18], 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 [19] refers to researchers in the first four years (full-time equivalent) of their research activity, including the period of research training.

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

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

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

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

Employers

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

Funders

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

---

[20] Idem, page 42.

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

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 60

Appointment or employment

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

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

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 61

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 62

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 63

European Commission

EUR 21620 — Evropská charta pro výzkumné pracovníky
Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

2006 — 60 pp. — 14,8 x 21 cm

ISBN 92-894-9329-1

am509782CEE_CS_BAT 24/05/06 12:42 Page 64