



Ühenduse teadustegevus



Euroopa Harta Teadlastele

Teadlaste töölevõtmise juhend

www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter

EUR 21620



EUROOPA
TEADUSRUM

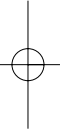
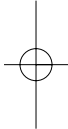
INIMRESSURSID JA LIIKUVUS



Interested in European research?

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

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



EUROPEAN COMMISSION

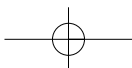
Directorate-General for Research
Directorate The human factor, mobility and Marie Curie activities
Unit D1

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

Contact: Sieglinde Gruber

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

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



EUROPEAN COMMISSION

Euroopa teadlaste harta

Teadlaste töölevõtmise juhendi kohta

***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 92-894-9322-4

© European Communities, 2006

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

Printed in Belgium

PRINTED ON WHITE CHLORINE-FREE PAPER

KOMISJONI SOOVITUS, 11. märts 2005, Euroopa teadlaste harta ja teadlaste töölevõtmise juhendi kohta

Euroopa ühenduste komisjon,

võttes arvesse Euroopa Ühenduse asutamislepingut, eriti selle artiklit 165, ning arvestades järgmist:

- (1) Komisjon pidas 2000. aasta jaanuaris ¹ vajalikuks luua ühenduse edaspidise sellealase tegevuse liikumapaneva jõuna Euroopa teadusruum, pidades silmas eesmärki tugevdada ja struktureerida Euroopa teaduspoliitikat.
- (2) Euroopa Ülemkogu Lissaboni istungil seati ühenduse eesmärgiks muutuda aastaks 2010 maailma kõige konkurentsivõimelisema ja dünaamilisema teadmistepõhise majandusega piirkonnaks.
- (3) Nõukogu on käsitlenud teadlaste elukutse ja karjääriga seotud teemasid Euroopa teadusruumi kontekstis oma 10. novembri 2003. aasta resolutsioonis ² ning suhtunud eriti soosivalt komisjoni kavatsusse töötada Euroopa teadlaste harta ja teadlaste töölevõtmise juhendi koostamise nimel.

¹ KOM(2000) 6 lõplik, 18.1.2000.

² ELT C 282, 25.11.2003, lk 1–2. Nõukogu 10. novembri 2003. aasta resolutsioon (2003/C 282/01 teadlaste elukutse ja karjääri kohta Euroopa teadusruumi kontekstis).

- (4) Kindlaks tehtud potentsiaalne teadlaste vähesus³, eriti teatavates kesksetes teadusvaldkondades, ohustab tõsiselt Euroopa Liidu innovatiivsust, teadmiste potentsiaali ja tootlikkuse kasvu lähitulevikus ning võib seada takistusi Lissaboni ja Barcelona eesmärkide saavutamisele. Seega peab Euroopa märkimisväärselt parandama oma ligiitõmbavust teadlaste jaoks ning suurendama naisteadlaste osakaalu, aidates luua teadlaste jaoks vajalikud tingimused jätkusuutlikuma ja atraktiivsema teadus- ja arendusalase⁴ karjääri tegemiseks.
- (5) Küllaldased ja väljaarendatud inimressursid teadus- ja arendusvaldkonnas on teaduslike teadmiste edasiarenemise, tehnoloogia arengu, elukvaliteedi parandamise, Euroopa kodanike heaolu kindlustamise ja Euroopa konkurentsivõime tõstmise nurgakiviks.
- (6) Tuleks tutvustada ja rakendada teadlaste karjääri arendamise uusi vahendeid, andes seega oma panuse Euroopa teadlaste karjääriväljavaadete edendamisse.
- (7) Paremad ja selgemad karjääriväljavaated aitavad ühtlasi parandada avalikkuse suhtumist teadlase elukutsesse ning julgustavad seega üha enam noori valima teadlaskarjääri.
- (8) Käesoleva soovitusel poliitiline lõppeesmärk on anda oma panus ligiitõmbava, avatud ning jätkusuutliku Euroopa teadlastele suunatud tööturu arendamisse, mille üldtingimused võimaldavad võtta tööle kõrgetasemelisi teadlasi ja säilitada nendega töösuhte keskkonnas, mis soodustab töö ja tootlikkuse tulemuslikkust.
- (9) Liikmesriigid peaksid püüdma pakkuda teadlastele jätkusuutlikke karjääriarendamissüsteeme kõigil karjäärietappidel, sõltumata nende lepingulisest olukorrast ning valitud teadus- ja arendusalase karjääri suunast, ning nad peaksid püüdlema selle poole, et tagada teadlaste

³ KOM (2003) 226 lõplik ja SEK (2003) 489, 30.4.2003.

⁴ SEK (2005) 260.

kohtlemine professionaalidena ja lahutamatu osana institutsioonidest, kus nad töötavad.

- (10) Kuigi liikmesriigid on teinud märkimisväärseid pingutusi geograafilist ja valdkondadevahelist liikuvust puudutavate halduslike ja õiguslike takistuste ületamisel, on osa neist takistustest siiani püsima jäänud.
- (11) Peaks toetama kõiki liikuvuse vorme osana teadus- ja arendustegevuse üldpersonalipoliitikast siseriiklikul, regionaalsel ja institutsionaalsel tasandil.
- (12) Liikuvuse kõikide vormide väärtust peab teadlaste tööalastes hinnangu- ja edutamissüsteemides tunnustama täiel määral, tagades seega, et niisugused kogemused soodustavad nende ametialast arengut.
- (13) Euroopa Liidust ja Euroopa Liitu liikumist käsitleva järjepideva teadlaste karjääri- ja liikuvuspoliitika⁵ arendamisel tuleb arvesse võtta olukorda arengumaades ning Euroopas ja väljaspool seda asuvates piirkondades, nii et teaduspotsentiaali loomine Euroopa Liidus ei saaks teoks vähem arenenud riikide või piirkondade arvelt.
- (14) Töölevõtjatena peaksid rahastajad ja tööandjad vastutama selle eest, et teadlaste valiku- ja töölevõtmise menetlused on avatud, läbipaistvad ning rahvusvahelisel tasandil võrreldavad.
- (15) Ühiskond peaks veelgi enam hindama vastutust ja professionaalsust, mida näitavad üles teadlased, tehes tööd oma karjääri erinevatel etappidel ning mitmekesistes rollides: teadustöötajate, juhatajate, projektijuhtide, tegevjuhtide, juhendajate, karjäärinõustajate ja teadussuhete korraldajatena.

⁵ KOM(2004) 178 lõplik, 16.3.2004.

- (16) Käesolevas soovitusel lähtutakse eeldusest, et nii teadlaste kui ka tööandjate ja/või rahastajate jaoks on esmatähtis kohustus tagada asjaomaste siseriiklike, piirkondlike või valdkondlike õigusaktide nõuete järgimine.
- (17) Käesolev soovitus pakub liikmesriikidele, tööandjatele, rahastajatele ja teadlastele kasuliku vahendi, mille abil teha edaspidi vabatahtlikkuse alusel ettepanekuid teadlaste karjääriväljavaadete parandamiseks ja tugevdamiseks Euroopa Liidus ning teadlastele mõeldud avatud tööturu loomiseks.
- (18) Käesolevas soovitusel visandatud üldised põhimõtted ja nõuded kujunesid avaliku arutelu tulemusel, millest võtsid täiel määral osa inimressursside ja liikuvuse juhtrühma liikmed,

Soovitab järgmist:

1. Liikmesriigid püüavad astuda vajalikke samme, tagamaks et teadlaste tööandjad ja rahastajad arendavad välja ja hoiavad töökorras toetava teaduskeskkonna ja töökultuuri, kus väärtustatakse, innustatakse ja toetatakse üksikisikuid ja uurimisgrupe ning antakse neile seatud eesmärkide ja ülesannete täitmiseks vajalikku materiaalselt ja mittemateriaalselt abi. Selles kontekstis peaks erilist tähelepanu pöörama noorteadlaste töö- ja koolitustingimustele, sest sellega mõjutatakse teadus- ja arendusalase karjääri tulevikuvalikuid ja ligitõmbavust.
2. Liikmesriigid püüavad vajaduse korral alati astuda otsustavaid samme, tagamaks et teadlaste tööandjad ja rahastajad parendavad töölevõtumeetodeid ja hindamissüsteeme, et luua veelgi läbipaistvam, avatum, võrdsete võimalustega ja rahvusvaheliselt tunnustatud töölevõtmise ja karjääriarendamise süsteem kui Euroopa ühtse teadlastele mõeldud tööturu eeltingimus.
3. Liikmesriigid võtavad jätkusuutlike teadlaskarjääride arendamisega seotud strateegiaid ja süsteeme formuleerides ja rakendades

nõuetekohaselt arvesse lisas esitatud Euroopa teadlaste harta ja teadlaste töölevõtmise juhendi üldisi põhimõtteid ja nõudeid ning lähtuvad neist.

4. Liikmesriigid püüavad võtta need üldised põhimõtted ja nõuded oma vastutusalas üle siseriiklikesse reguleerivatesse raamistikesse või valdkondlikesse ja/või institutsionaalsetesse standarditesse ja suunistesse (teadlasi käsitlevad hartad ja/või juhised). Seda tehes peaksid nad võtma arvesse suuri erinevusi õigusaktides ja tavades, mis eri riikides ja eri valdkondades määratlevad teadlaskarjääri suuna, korralduse ja töötingimused.
5. Liikmesriigid peavad selliseid üldisi põhimõtteid ja nõudeid institutsionaalsete kvaliteedi tagamise mehhanismide lahutamatuks osaks, suhtudes neisse kui rahastamiskriteeriumide kehtestamise vahenditesse riiklike/piirkondlike rahastamisskeemide raames ning kasutades neid avalik-õiguslike organisatsioonide auditeerimis-, järelevalve- ja hindamisprotsessides.
6. Liikmesriigid jätkavad pingutusi, kõrvaldamaks püsivaid õiguslikke ja halduslikke takistusi töölasele liikuvusele, sealhulgas takistused valdkonnasisesele liikuvusele ja liikuvusele erinevate ametiülesannete vahel ja piires, võttes seejuures arvesse laienenud Euroopa Liitu.
7. Liikmesriigid püüavad tagada, et teadlased on kindlustatud piisavate sotsiaalsete tagatistega vastavalt oma õiguslikule seisundile. Selles kontekstis peaks tähelepanu pöörama eelkõige nii samas riigis avaliku ja erasektori vahel liikuvate kui ka Euroopa Liidu sees riigipiire ületavate teadlaste kohustuslike või lisapensionioõiguste ülekantavusele. Selline kord peaks tagama, et teadlased, kes oma elu jooksul vahetavad töökohta või kelle teenistuskäigus esineb katkestusi, ei kaotaks põhjendamatult sotsiaalkindlustusõigusi.
8. Liikmesriigid rajavad vajalikud järelevalvesüsteemid, et vaadata käesolev soovitus regulaarselt läbi ning hinnata, kui suures ulatuses

on tööandjad, rahastajad ja teadlased Euroopa teadlaste hartat ja teadlaste töölevõtmise juhendit kohaldanud.

9. Asjaomased kriteeriumid luuakse ja kooskõlastatakse liikmesriikidega inimressursside ja liikuvuse juhtrühma poolt läbi viidud töö kontekstis.
10. Liikmesriigid võtavad valitsustevahelisel tasandil loodud rahvusvaheliste organisatsioonide esindajatena käesolevat soovitus nõuetekohaselt arvesse, kui nad pakuvad välja strateegiaid ja võtavad vastu otsuseid, mis puudutavad nende organisatsioonide tegevust.
11. Käesolev soovitus on suunatud liikmesriikidele, kuid on mõeldud ka vahendiks, mis ergutaks nii sotsiaalset dialoogi kui ka dialoogi teadlaste ja sidusrühmade vahel ning ühiskonnas tervikuna.
12. Liikmesriike kutsutakse üles teavitama komisjoni võimaluse korral 15. detsembriks 2005 ja seejärel igal aastal kõigist käesoleva soovituse suhtes täiendavalt võetud meetmetest ja soovituse kohaldamise esimestest tulemustest ning tooma positiivseid näiteid selle toimimisest.
13. Käesolev soovitus vaadatakse komisjonis avatud kooskõlastusmeetodi kontekstis korrapäraselt läbi.

Brüssel, 11. märts 2005

*Komisjoni nimel
Janez Potočnik
komisjoni liige*

LISA

1. Jagu Euroopa teadlaste harta

Euroopa teadlaste harta on kogum üldisi põhimõtteid ja nõudeid, mis määravad kindlaks teadlaste ning nende tööandjate ja/või rahastajate⁶ rollid, kohustused ja õigused. Käesoleva harta sihiks on tagada, et teadlaste ja tööandjate või rahastajate vahelise suhte tulemuseks oleks teadmiste ning tehnoloogilise arengu edukas genereerimine, edasiandmine, jagamine ja levitamine ning teadlaste karjääri edendamise soodustamine. Samuti tunnustab harta kõikide tööalase liikuvuse vormide kui teadlaste ametialase arengu parendamise vahendite väärtust.

Selles tähenduses moodustab harta teadlaste, tööandjate ja rahastajate jaoks raamistiku, kutsudes neid üles käituma oma töökeskkonnas vastutustundlikult ja professionaalidena ning tunnustama sellistena ka üksteist.

Käesolev harta puudutab kõiki Euroopa Liidu teadlasi kõigil karjääritasemetel ning katab kõik uurimisalad nii avalikus kui ka erasektoris, sõltumata teadlaste ametisse nimetamise või töölevõtmise⁷ iseloomust, nende tööandja õiguslikust seisundist või selle organisatsiooni või asutuse tüübist, kus teadustöö läbi viiakse. Hartas võetakse arvesse erinevaid rolle teadlaste puhul, kes on määratud ametisse mitte üksnes viimaks läbi teadustööd või arendustegevust, vaid on kaasatud ka järelevalve, juhendamise, juhtimise ja haldamisega seotud ülesannete täitmisse.

Harta seab eelduseks, et nii teadlaste kui ka tööandjate ja/või rahastajate jaoks on esmatähtis kohustus tagada asjaomaste siseriiklike ja piirkond-

⁶ Vt määratlust 3. jaos.

⁷ Vt määratlust 3. jaos.

like õigusaktide nõuete järgimine. Kui teadlastel on staatus või õigused, mis on teatud mõttes soodsamad kui käesolevas hartas väljapakutu, ei tohiks harta sõnastus kutsuda esile juba saavutatud staatuse ja õiguste kahandamist.

Nii teadlased kui ka tööandjad ja rahastajad, kes käesoleva hartaga ühinevad, austavad ühtlasi põhiõigusi ja järgivad põhimõtteid, mida tunnustatakse Euroopa Liidu põhiõiguste hartas⁸.

⁸ Euroopa Ühenduse Teataja C 364, 18.12.2000, lk 0001–0022.

Teadlaste suhtes kohaldatavad üldised põhimõtted ja nõuded

Uurimistöö vabadus

Teadlased peaksid oma teadustöös keskenduma inimkonna hüvangule ning teaduslike teadmiste piiride avardamisele, kasutades selleks sõna- ja mõttevabadust ning vabadust määrata meetodid, mille abil probleemid lahendatakse, kooskõlas tunnustatud eetiliste põhimõtete ja tavadega.

Hoolimata sellest peaksid teadlased tunnustama sellise vabaduse piiranguid, mis võivad kerkida esile konkreetse teadusliku töö asjaolude (sealhulgas järelevalve/juhendamine/juhtimine) või tegevuspiirangute, nt eelarvet või infrastruktuuri puudutavate põhjuste tõttu, või – eriti töös- tussektoris – intellektuaalomandi kaitsega seotud põhjuste tagajärjel. Nimetatud piirangud ei tohi siiski minna vastuollu eetiliste põhimõtete ja tavadega, millest teadlased peavad kinni pidama.

Eetilised põhimõtted

Teadlased peaksid pidama kinni nii oma teadusharu(de)s omaks võetud eetilistest tavadest ja aluspõhimõtetest kui ka erinevates siseriiklikes, valdkondlikes ja institutsionaalsetes eetikakoodeksites dokumenteeritud eetikanormidest.

Ametialane vastutus

Teadlased peaksid tegema kõik enesest oleneva, kindlustamaks et nende teaduslik töö oleks ühiskonna seisukohast oluline ega dubleeriks juba varem mujal läbi viidud teadustööd.

Teadlased peavad vältima ükskõik missugust plagieerimist ning järgima intellektuaalomandi kaitse põhimõtet ja andmete ühise omamise põhimõtteid, kui teadustöö viiakse läbi koostöös juhendaja(te) ja/või teiste teadlastega. Uute avastuste paikapidavuse kinnitamist, milleks näidatakse, et katsed on reprodutseeritavad, ei peaks tõlgendama plagieerimisena, tingimusel et andmed on tõendatud ja täpselt tsiteeritud.

Kui mingi osa tööst on delegeeritud, peavad teadlased tagama, et isik, kellele see on delegeeritud, oleks töö läbiviimiseks piisavalt pädev.

Ametialane suhtumine

Teadlased peaksid olema kursis oma uurimisalas valitsevate strateegiliste eesmärkide ja rahastamisvõimalustega ning taotlema enne uurimistööga alustamist ja eraldatud vahendite kasutamist kõik vajalikud kinnitused.

Teadlased peaksid teavitama oma tööandjaid, rahastajaid või juhendajat, kui nende teadusprojekti puhul on tekkinud viivitus, seda on muudetud või see on valmis, või tegema teatavaks, kui see lõpetatakse varem või katkestatakse ükskõik millisel põhjusel.

Lepingujärgsed ja juriidilised kohustused

Kõikide tasemete teadlased peavad olema kursis koolitus- ja töötingimusi reguleerivate siseriiklike, valdkondlike ja institutsionaalsete eeskirjadega. Siia hulka kuuluvad ka intellektuaalomandi õigusi käsitlevad eeskirjad ning sponsorite ja rahastajate nõuded ja tingimused, olenemata nende lepingu iseloomust. Teadlased peaksid sellistest eeskirjadest kinni pidama, saavutades nõutud tulemused (nt väitekirjad, publikatsioonid, patendid, ettekanded, uute toodete arendamine jne) vastavalt lepingus või sellega võrdväärses dokumendis sätestatud tingimustele.

Aruandekohustus

Teadlased peavad olema teadlikud sellest, et neil lasub aruandekohustus nii oma tööandjate, rahastajate või muude asjaomaste avalik-õiguslike ja eraõiguslike asutuste ees kui ka eetilise seisukohast ühiskonna kui terviku ees. Eelkõige lasub riiklikest vahenditest rahastatud teadlastel ühtlasi kohustus anda aru maksumaksja raha säästliku kasutamise kohta. Järeltult peavad nad pidama kinni usaldusväärse, läbipaistva ja tõhusa finantsjuhtimise põhimõtetest ning tegema koostööd ükskõik millise ametliku kontrollimise puhul, mille on ette võtnud kas nende tööandjad/rahastajad või eetikakomiteed.

Andmete kogumise ja analüüsimise meetodid, uurimistulemuste ning vajaduse korral ka andmeid käsitlevad üksikasjad peaksid olema avatud nii sise- kui ka väliskontrollile, kui see osutub vajalikuks ja kui asjaomased asutused seda nõuavad.

Teadustöö hea tava

Teadlased peaksid alati järgima turvalisi töötavasid kooskõlas siseriiklike õigusaktidega, sealhulgas võtma tarvitusele vajalikud ohutust ja tervist puudutavad ettevaatusabinõud ning infotehnoloogiliste probleemide lahendamiseks seotud ettevaatusabinõud, nt asjakohaste varukoopiate tegemise ettevalmistamine. Samuti peaksid teadlased olema kursis andmekaitse- ja konfidentsiaalsuse tagamise nõuete kohta käivate kehtivate siseriiklike juriidiliste nõuetega ning võtma alati vajalikud meetmed nende järgimiseks.

Tulemuste levitamine ja kasutamine

Kõik teadlased peaksid tagama vastavalt oma lepingutingimustele, et nende teadustöö tulemusi levitataks ja kasutatakse, nt nendest teavitatakse ja need edastatakse teistele teadusasutustele või vajaduse korral

müüakse. Eelkõige vanemteadurilt eeldatakse, et nad võtavad juhtiva rolli teadustöö viljakuse ning tulemuste võimaluse korral kommertsesmärkidel levitamise või avalikkusele kättesaadavaks tegemise (või nende mõlema) tagamisel.

Avalikkuse kaasamine

Teadlased peaksid tagama, et nende teadustegevus oleks ühiskonnas laialdaselt tuntud viisil, millest oleks võimalik aru saada ka mitteasjatundjatel, edendades seega ühiskonna arusaamist teadusest. Avalikkuse otsene kaasamine võimaldab teadlastel paremini mõista üldist huvi teaduse ja tehnoloogia prioriteetide vastu ning ühiskonna valupunkte.

Suhted juhendajatega

Õppimisfaasis peaksid teadlased looma korrastatud ja regulaarse koostöö oma juhendaja(te) ja teaduskonna/osakonna esindaja(te)ga, et kasutada kõiki nendega suhtlemisest tulenevaid eeliseid.

See hõlmab kõigi töötulemuste ja teaduslike saavutuste dokumenteerimist, tagasisidet ettekannete ja seminaride kaudu, sellise tagasisideme kohaldamist ning tööd kooskõlas kokkulepitud ajakavade, vaheesmärkide, lõpptulemuste ja/või uurimistulemustega.

Juhendamise- ja juhtimiskohustused

Vanemteadurid peaksid pühendama erilist tähelepanu oma rollidele juhendaja, karjäärinõustaja, juhataja, õppekorralduse spetsialisti, projektijuhi ja teadussuhete korraldajana. Nad peaksid täitma loetletud ülesandeid kõrgeima kutsestandardi kohaselt. Pidades silmas nende juhendajarolli, peaksid vanemteadurid rajama noorteadlastega konstruktiivse ja positiivse suhte, et luua tingimused teadmiste otstarbekaks edasiandmiseks ja noorteadlaste karjääri edaspidiseks edukaks arenemiseks.

Jätkuv ametialane areng

Teadlased peaksid oma karjääri kõigis etappides püüdma end pidevalt täiendada, ajakohastades ja laiendades regulaarselt oma oskusi ja teadmisi. Seda on võimalik saavutada erinevate vahendite abil, sealhulgas, kuid mitte ainult, ametliku koolituse, seminaride, konverentside ja e-õppe kaudu.

Töandjate ja rahastajate suhtes kohaldatavad üldised põhimõtted ja nõuded

Kutseala tunnustamine

Kõiki teadlasi peaks nende teadlaskarjääri jooksul tunnustama professionaalidena ning neid ka vastavalt kohtlema. See peaks algama nende karjääri alguses, nimelt kraadiõppes, ning hõlmama kõiki tasandeid, sõltumata nende klassifikatsioonist siseriiklikul tasandil (nt töövõtja, kraadiõppur, doktorikraadi taotleja, doktorikraadi saanud teadur, riigiteenistuja).

Mittediskrimineerimine

Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad ei diskrimineeri mitte mingil viisil teadlasi nende soo, vanuse, etnilise, rahvusliku või sotsiaalse päritolu, usutunnistuse või veendumuste, seksuaalse sättumuse, keele, puude, poliitiliste tõekspidamiste, sotsiaalse või majandusliku seisukorra tõttu.

Teadustöö keskkond

Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et luuakse kõige stimuleerivam teadustöö- ja õppekeskkond, mis pakub asjakohaseid vahendeid, ruume ja võimalusi, sealhulgas kaudset koostööd teadusvõrgustike vahendusel, ning järgitakse teadustöö kohta kehtivaid siseriiklikke ja valdkondlikke tervisekaitse- ja ohutuseeskirju. Rahastajad peaksid tagama, et võimaldatakse kokkulepitud tööprogrammi toetamiseks vajalikud piisavad ressursid.

Töötingimused

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et teadlaste, sealhulgas puudega teadlaste töötingimused võimaldaksid edukaks teadustegevuseks hädavajalikku paindlikkust, kooskõlas olemasolevate siseriiklike õigusaktide ja siseriiklike või valdkondlike kollektiivlepingutega. Nad peaksid seadma enesele sihiks luua töötingimused, mis võimaldavad nii nais- kui ka meesteadlastel ühendada töö ja pereelu, lapsed ja karjäär⁹. Erilist tähelepanu peaks muu hulgas pöörama nii paindlikule tööajale, osalisele tööajale, kaugtööle ja teadustööks võetavale puhkusele kui ka selliseid korraldusi reguleerivatele finants- ja haldussätetele.

Töösuhte püsivus ja stabiilsus

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et teadlaste tööalaseid saavutusi ei kahjustaks nendega sõlmitud lepingute ebastabiilsus, ning peaksid seega tegema kõik enesest oleneva, suurendamaks teadlaste töötingimuste stabiilsust, rakendades ja järgides põhimõtteid, mis on sätestatud *ELi direktiivis tähtajalise töö kohta*¹⁰.

Rahastamine ja palgad

Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et teadlastel oleksid õiglased ja atraktiivsed rahastamis- ja/või palgatingimused ühes piisa-

⁹ Vt SEK (2005) 260, Naised ja teadus: esmaklassilisus ja innovatsioon – sooline võrdõiguslikkus teaduses.

¹⁰ Direktiivi eesmärk on vältida tähtajaliste töötajate ebasoodsamat kohtlemist võrreldes samaväärsel positsioonil olevate alaliste töötajatega, vältida tähtajalise lepingu pidevast pikendamisest tulenevat väärkohtlemist, parandada tähtajaliste töötajate koolitusvõimalusi ja tagada, et tähtajalisi töötajaid teavitataks olemasolevatest alalistest töökohtadest. Nõukogu 28. juuni 1999. aasta direktiiv 1999/70/EÜ, milles käsitletakse Euroopa Ametiühingute Konföderatsiooni (ETUC), Euroopa Tööstuse ja Tööandjate Konföderatsioonide Liidu (UNICE) ja Euroopa Riigiosalusega Ettevõtete Keskuse (CEEP) sõlmitud raamkokkulepet tähtajalise töö kohta.

vate ja võrdsete sotsiaalsete tagatistega (sealhulgas haigus- ja vanemahüvitised, pensioniõigused ja töötu abirahad) kooskõlas olema-solevate siseriiklike õigusaktidega ning siseriiklike või valdkondlike kollektiivlepingutega. See peab hõlmama teadlasi kõigis karjäärietappides, sealhulgas noorteadlasi, vastavalt nende õigusliku seisundi, töötulemuste ja kvalifikatsiooni ja/või kohustuste tasemele.

Sooline tasakaal ¹¹

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid püüdlema arvestusväärse soolise tasakaalu poole töötajaskonna kõigil tasanditel, sealhulgas juhendamise ja juhtimistasandil. See tuleks saavutada võrdseid võimalusi pakkuva töölevõtmis- ja edutamispoliitika alusel, laskmata sel siiski muutuda määravaks kvaliteedi- ja kompetentsuskriteeriumide üle. Võrdse kohtlemise tagamiseks peaks valiku- ja hindamiskomisjonides valitsema piisav sooline tasakaal.

Karjääriarendamine

Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid – eelistatavalt oma personalijuhtimise raamistikus – kavandama eriomase karjääriarendamisstrateegia teadlaste jaoks kõigil nende karjäärietappidel, olenemata teadlaste lepingujärgsest olukorrast, sealhulgas tähtajalise lepinguga teadlaste jaoks. See peaks hõlmama ka teadlaste isikliku ja ametialase arengu toetamise ja suunamisega seotud juhendajate kättesaadavust, motiveerides sellega teadlasi ja vähendades nende ametialase tulevikuga seotud ebakindlust. Kõik teadlased tuleks viia kurssi selliste sätete ja korraldustega.

¹¹ Vt SEK (2005) 260, Naised ja teadus: esmaklassilisus ja innovatsioon – sooline võrdõiguslikkus teaduses.

Töölase liikuvuse väärtustamine

Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peavad väärtustama nii geograafilist, valdkondadevahelist, teadusharudevahelist ning virtuaalset¹² liikuvust kui ka avaliku ja erasektori vahelist liikuvust kui olulist vahendit teadustöö tulemuste parendamiseks ja ametialaseks arenguks teadlaskarjääri igas etapis. Sellest tulenevalt peaksid teadlaste tööandjad ja/või rahastajad kaasama need võimalused karjääriarendamisstrateegiasse ning väärtustama ja tunnustama kõiki liikuvusega seotud kogemusi oma edutamise- ja hindamissüsteemis.

See omakorda nõuab, et loodaks vajalikud halduslikud vahendid, et võimaldada nii stipendiumide kui ka sotsiaalkindlustussätete ülekandmist kooskõlas siseriiklike õigusaktidega.

Võimalused koolituseks ja pidevaks arenguks

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et kõigil teadlastel on mis tahes karjäärietapil, sõltumata nende lepingujärgsest staatusest, võimalus ametialaseks arenguks ning konkurentsivõime parandamiseks oskuste ja teadmiste pidevat arengut võimaldatavate meetmete abil.

Selliseid meetmeid peaks korrapäraselt hindama, lähtudes nende ligipääsetavuse, kasutatavuse ja tõhususe seisukohast teadmiste, oskuste ja töölevõtmise parandamisel.

Võimalus karjäärinõustamiseks

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et kõigil teadlastel on mis tahes karjäärietapil, sõltumata nende lepingujärgsest staatusest, võimalus

¹² St kaugkoostöö elektrooniliste võrgustike vahendusel.

saada karjäärilast nõu ja abi töölesuunamisel kas asjaomases institutsioonis või koostöös muude struktuuridega.

Intellektuaalomandi õigused

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et kõik teadlased saaksid mis tahes karjäärietapil osa nende teadus- ja arendustegevuse tulemuste kasutamisega kaasnevatest tuludest (juhul kui neid on) juriidilise kaitse kaudu, eelkõige intellektuaalomandi õiguste, sealhulgas autoriõiguste asjakohase kaitse kaudu.

Põhimõtetes ja tavades tuleks täpsustada, millised õigused kuuluvad teadlastele ja/või vastavalt vajadusele nende tööandjatele või muudele pooltele, sealhulgas välistele kaubandus- ja tööstusettevõtetele, nagu eeldatavasti sätestatud erikoostöölepetes või muud tüüpi kokkulepetes.

Kaasautorlus

Institutsioonid peaksid töötajaid hinnates suhtuma kaasautorlusele positiivselt, võttes seda kui tõendust konstruktiivsest lähenemisest teadustöö läbiviimisesse. Seetõttu peaksid tööandjad ja/või rahastajad arendama strateegiaid, tavaid ja menetlusi, pakkumaks teadlastele, sealhulgas noorteadlastele, vajalikke üldtingimusi, et nad võiksid nautida õigust olla tunnustatud ja mainitud või tsiteeritud oma tegelike panuste kontekstis kui uurimustööde, patentide jne kaasautorid või avaldada oma teadustöö tulemusi oma juhendaja(te)st sõltumatult.

Juhendamine

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et oleks selgelt määratud isik, kelle poole noorteadlased peaksid pöörduma seoses oma ametialaste kohustuste täitmisega, ning teadlasi tuleks sellest asjakohaselt informeerida.

Sellistes korraldustes peaks olema selgelt määratletud, et välja pakutud juhendajad on piisavalt pädevad juhendama teadustööd, neil on aega, teadmisi, kogemusi, analüüsivõimet ja pühendumust, suutmaks pakkuda teaduspraktikantidele asjakohast toetust ja võimaldada nii vajalikke arengu- ja läbivaatusmenetlusi kui ka tagasisidet.

Õpetamine

Õpetamine on oluline vahend teadmiste levitamiseks ja struktureerimiseks ning seda tuleks seega lugeda väärtuslikuks võimaluseks teadlaste karjääris. Ometi ei tohiks õpetamisega seotud kohustused olla ülemäära suured ega takistada teadlasi, eelkõige noorteadlasi, nende teadustegevuses.

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et õpetamiskohustused oleksid küllaldaselt tasustatud ja võetud arvesse hindamissüsteemides ning et töötajaskonna vanemate liikmete poolt noorteadlaste koolitamisele pühendatud aeg loetakse osaks nende õpetamiskohustustest. Teadlaste ametialase arengu üheks osaks peaks olema asjakohane koolitus õpetamis- ja juhendamisoskuste omandamiseks.

Hindamissüsteemid

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid kehtestama kõikide teadlaste, sealhulgas vanemteadurite jaoks hindamissüsteemid, mille abil sõltumatu (ja vanemteadurite puhul eelistatavalt rahvusvaheline) komisjon nende ametialast tulemuslikkust korrapäraselt ja läbipaistval viisil hindab.

Selline hindamiskord peaks asjakohaselt arvesse võtma teadlaste üldist teaduslikku loovust ning teadustööde tulemusi, nt publikatsioone, patente, teadustöö juhtimist, õpetamist, juhendamist, siseriiklikku ja rahvusvahelist koostööd, halduskohustusi, ühiskondlikku tegevust ja tööalast liikuvust, ning arvestama seda edutamisel.

Pretensioonid ja kaebused

Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid kooskõlas siseriiklike reeglite ja eeskirjadega looma sobiliku korra, näiteks erapooletu (ombudsmani tüüpi) isiku kujul, tegelemaks teadlaste pretensioonide/kaebustega, sealhulgas juhendaja(te) ja noorteadlaste vahelisi konflikte puudutavate kaebustega. Selline kord peaks pakkuma teadustöötajatele konfidentsiaalset ja mitteametlikku abi tööalaste konfliktide, vaidluste ja lahkkelide lahendamisel, eesmärgiga soodustada institutsioonisisest õiglast ja võrdset kohtlemist ning parandada töökeskkonna üldist kvaliteeti.

Osalemine otsuseid tegevates organites

Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid tunnistama täiel määral õiguspäraseks ja tegelikult soovitavaks, et teadlased on esindatud selle institutsiooni asjaomastes teabe-, konsultatsiooni- ja otsuseid tegevates organites, kus nad töötavad, et kaitsta ja soodustada ametialasel tasemel oma isiklikke ja kollektiivseid huvisid ning anda oma aktiivne panus institutsiooni töösse¹³.

Töölevõtmine

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et teadlaste töölevõtunõuded, eelkõige nende karjääri alguses, oleksid selgelt määratletud ning peaksid ühtlasi lihtsustama ligipääsu ebasoodsas olukorras rühmade, teadlaskarjääri juurde tagasipöörduvate teadlaste, kaasa arvatud teadlaskarjääri juurde tagasipöörduvate õpetajate (ükskõik millisel tasemel) jaoks.

Teadlaste tööandjad ja/või rahastajad peaksid teadlasi tööle võttes pidama kinni teadlaste töölevõtmise juhendis esitatud põhimõtetest.

¹³ Selles kontekstis vt ka ELi direktiivi 2002/14/EÜ.

2. Jagu

Teadlaste töölevõtmise juhend

Teadlaste töölevõtmise juhend koosneb üldiste põhimõtete ja nõuete kogumist, mida peaksid tööandjad ja /või rahastajad teadlaste ametisse määramisel või tööle võtmisel järgima. Need põhimõtted ja nõuded peaksid tagama, et järgitaks selliseid väärtusi nagu töölevõtmise menetluse läbipaistvus ja kõigi kandidaatide võrdne kohtlemine, pidades eelkõige silmas ligitõmbava, avatud ja jätkusuutliku Euroopa teadlastele mõeldud tööturu arengut, ja olema vastavuses Euroopa teadlaste hartas visandatud põhimõtete ja nõuetega. Juhendist kinni pidavad institutsioonid ja tööandjad näitavad avalikult üles oma head tahet käituda vastutustundlikult ja väärikalt ning võimaldada teadlastele õiglaselt üldtingimusi, seades endale kindla eesmärgi anda oma panus Euroopa teadusruumi arengusse.

Juhendi üldised põhimõtted ja nõuded

Töölevõtmine

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid kehtestama avatud¹⁴, tulemusliku, läbipaistva, toetava, rahvusvahelisel tasandil võrreldava ning ühtlasi väljakuulutatud ametikohtadele sobiva töölevõtmise menetluse.

¹⁴ Tuleks kasutada kõiki kättesaadavaid vahendeid, eelkõige rahvusvahelisi või üldiselt ligipääsetavaid veebipõhiseid allikaid, nagu üleeuroopaline teadlaste liikuvuse portaal: <http://europa.eu.int/eracareers>.

Töökuulutused peaksid nõutud teadmiste ja oskuste kohta andma ammendava kirjelduse ega tohiks sisaldada eritingimusi, mis võiksid takistada sobilike kandidaatide kandideerimist. Tööandjad peaksid lisama töötingimuste ja õiguste kirjelduse, sealhulgas karjääriväljavaated. Lisaks peaks töökuulutuse avaldamise ja avalduse esitamise vaheline aeg olema realistlik.

Valik

Valikukomisjonil peaksid olema mitmekesised kogemused ja teadmised ning piisav sooline tasakaal ning võimaluse ja vajaduse korral peaksid komisjoni kuuluma ka erinevate sektorite (era- ja avalik-õiguslikud sektorid) ja teadusharude esindajad, sealhulgas teistest riikidest, kellel on asjaomane kogemus kandidaadi hindamiseks. Võimaluse korral tuleks kasutada suurt hulka valikumenetlusi, nagu välisekspertide hinnang ja intervjuud. Valikukomisjoni liikmed peaksid olema saanud vastava koolituse.

Läbipaistvus

Enne valiku tegemist tuleks kandidaate teavitada töölevõtukorrast, valikukriteeriumidest, pakutavate ametikohtade arvust ja karjääriväljavaadetest. Pärast valiku tegemist peaks kandidaate teavitama ka nende avalduste tugevatest ja nõrkadest külgedest.

Sisuline hindamine

Valiku tegemisel peaks arvestama kandidaatide kogemust tervikuna¹⁵. Kuigi peamiselt keskendutakse kandidaatide üldisele teadusalasele

¹⁵ Vt ka "Euroopa teadlaste harta: hindamissüsteemid" käesoleva dokumendi 1. jaos.

võimekusele, peaks võtma arvesse ka nende loovust ja iseseisvalt töötamise võimet.

See tähendab, et varasemaid saavutusi peaks hindama nii kvalitatiivses kui ka kvantitatiivses mõttes, keskendudes silmapaistvatele tulemustele mitmekesise teadustegevuse raames, mitte ainult publikatsioonide arvule. Seega peaks bibliomeetriliste näitavude tähtsus olema tasakaalus laiahaardelisemate hindamiskriteeriumidega, nagu näiteks õpetamine, juhendamine, meeskonnatöö, teadmiste edasiandmine, teadus- ja innovatsioonitöö juhtimine ning ühiskondlik tegevus. Tööstusliku taustaga teadlaste puhul peaks eelkõige pöörama tähelepanu kõigile panustele patentide, arengu või leiutiste vallas.

Kõrvalekalded elulookirjelduse kronoloogilisest järjestusest

Teenistuskäigus esinevate katkestuste või kõrvalekallete eest elulookirjelduse kronoloogilisest järjestusest ei tohiks karistada, vaid käsitleda kui karjääri arengut ning seega kui võimalikku olulist osa nende teadlaskarjääri arengus mitmetasandilise karjääri suunas. Seega peaks lubama kandidaatidel esitada tunnistuspõhiseid elulookirjeldusi, mis peegeldavad piisavalt taotletavale ametipostile sobilikke saavutusi ja kvalifikatsiooni.

Töölase liikuvuse kaudu saadud kogemuste tunnustamine

Igasugust liikuvuse kaudu saadud kogemust, nt viibimist mõnes teises riigis/regioonis või teadusasutuses (era- või avalik-õiguslik) või ühe teadusharu või valdkonna vahetamist teise vastu, kas siis osana esialgselt õppetööst või teadlaskarjääri mõnel hilisemal etapil, või virtuaalse liikuvuse kogemust peaks käsitlema kui olulist osa teadlase ametialasest arengust.

Kvalifikatsiooni tunnustamine

Tööandjad ja/või rahastajad peaksid tagama, et kõikide teadlaste akadeemilisele ja ametialasele kvalifikatsioonile, sealhulgas mitteametlikule kvalifikatsioonile antakse asjakohane hinnang, ja seda eelkõige rahvusvahelise ja töölase liikuvuse kontekstis. Tööandjad ja/või rahastajad peaksid hoidma end kursis kvalifikatsiooni tunnustamise kohta kehtivate reeglite, menetluste ja normidega ning seega peaksid nad kõigi kättesaadavate kanalite¹⁶ kaudu tutvuma kvalifikatsiooni tunnustamist käsitlevate kehtivate siseriiklike õigusaktide, konventsioonide ja erieeskirjadega.

Tööstaaž

Nõutud kvalifikatsioonitasemed peaksid olema vastavuses ametikoha vajadustega ega tohiks seada takistusi kandideerimisele. Kvalifikatsiooni tunnustamisel ja hindamisel peaks keskenduma isiku saavutustele, mitte aga temaga seotud asjaoludele või selle institutsiooni mainele, kus vastav kvalifikatsioon on omandatud. Et ametialane kvalifikatsioon võib olla omandatud ka pika karjääri varases etapis, tuleks arvesse võtta ka elukestvat ametialast arengut.

Doktorikraadi kaitsmise järgne ametisse määramine

Doktorikraadiga teadlasi ametisse nimetavad institutsioonid peaksid nende töölevõtmise ja ametisse määramise kohta kehtestama selged reeglid ja üheselt mõistetavad suunised, sealhulgas ametisemääramise maksimaalne kestus ja eesmärgid. Nendes suunistes tuleks arvesse võtta

¹⁶ Vt leheküljelt <http://www.enic-naric.net/> täpsemat informatsiooni NARIC-võrgustiku (akadeemilise tunnustamise riiklikud teabekeskused) ja ENIC-võrgustiku (Euroopa teabekeskused) kohta.

enne doktorikraadi saamist teistes institutsioonides ametis oldud aega ja seda, et doktorikraadijärgne etapp peaks olema üleminekuperiood, mille esmaseks eesmärgiks on pakkuda lisavõimalusi ametialase karjääri arendamiseks teadlaskarjääri osana pikaajaliste karjääriväljavaadete kontekstis.

3. Jagu Määratlused

Teadlased

Käesolevas soovitus kasutatakse rahvusvaheliselt tunnustatud Frascati teadustöö määratlust¹⁷. Selle järgi on teadlased:

“uute teadmiste, toodete, protsesside, meetodite ja süsteemide loomise ja väljatöötamise ning asjaomaste projektide juhtimisega seotud professionaalid.”

Täpsemini on käesolev soovitus seotud kõigi teadus- ja arendustegevuses osalevate isikutega ükskõik millisel karjäärietapil¹⁸, sõltumata nende klassifikatsioonist. See hõlmab kõiki alusuuringute, strateegiliste uuringute, rakendusuuringute, eksperimentaalse arendustegevuse ning teadmiste edasiandmisega seotud tegevusi, sealhulgas innovatsioon ja nõustamine, juhendamis- ja õpetamisülesanded, teadmiste ja intellektuaalomandi õiguste haldamine, teadustöö tulemuste kasutamine või teadusajakirjandus.

Tehakse vahet noorteadlaste ja kogenud teadlaste vahel:

¹⁷ Dokumendis “Ettepanek üldiste tavade kohta seoses teadustööd ja eksperimentaalarengut käsitlevate uuringutega”, *Frascati Manual*, OECD, 2002.

¹⁸ KOM (2003) 436, 18.7. 2003. Teadlased Euroopa teadusruumis: üks elukutse, mitu karjääri võimalust

- Mõiste “noorteadlane”¹⁹ viitab teadlastele uurimistegevuse esimese nelja aasta jooksul (samaväärne täisajaga), kaasa arvatud uurimistöö praktika aeg.
- Kogenud teadlased²⁰ on teadlased, kellel on vähemalt neli aastat teadustöö kogemust (samaväärne täisajaga) pärast doktoriõpinguid võimaldava diplomi saamist riigis, kus kraad/diplom omandati, või teadlasi, kellel juba on doktorikraad, sõltumata selle omandamisele kulunud ajast.

Tööandjad

Käesoleva määruse kontekstis tähendab mõiste “tööandjad” kõiki avalik-õiguslikke ja eraõiguslikke institutsioone, kes võtavad teadlasi tööle lepingulistel alustel või kelle juures teadlased töötavad teist tüüpi lepingu või kokkuleppe alusel, kaasa arvatud teadlased, kellel tööandjaga otsene rahaline suhe puudub. Viimane tähendab eelkõige kõrgkooli, teaduskonnade osakondi, laboreid, sihtasutusi või eraasutusi, kus teadlased kas osalevad teadusalases koolituses või viivad oma teadustegevust läbi kolmanda osapoole rahastamise abil.

Rahastajad

Mõiste “rahastajad” tähendab kõiki organeid²¹, mis pakuvad rahastamisvõimalusi (sealhulgas stipendiumid, auhinnad, uurimistoetused ja abirahad) era- ja avalik-õiguslikele institutsioonidele, kaasa arvatud

¹⁹ Vt Euroopa teadusruumi personali struktureerimise tööprogramm ja liikuvuse Marie-Curie-meetmed, 2004. aasta septembri väljaanne, lk 41.

²⁰ Sama (vt eelmist joonealust märkust), lk 42.

²¹ Ühendus püüab kohaldada käesolevas ettepanekus sätestatud põhimõtteid rahaeraldiste saaja suhtes teadusuuringute, tehnoloogiaarenduse ja tutvustamistegevuse raamprogrammi(de) kontekstis.

kõrgkoolidele. Selles rollis võivad rahastajad seada rahastamise eeltingimuseks, et rahastatavad institutsioonid oleksid kehtestanud ning kohaldaksid käesoleva soovitusel üldiste põhimõtete ja nõuete kohaseid tulemuslikke strateegiaid, tavasid ja mehhanisme.

Ametisse määramine või tööle võtmine

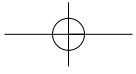
Ametisse määramine või tööle võtmine tähendab mis tahes tüüpi lepingut või stipendiumit või ka abiraha või auhinda, mida on rahastanud kolmas osapool, sealhulgas rahastamine raamprogrammi(de) kontekstis ²².

²² Teadusuuringute, tehnoloogiaarenduse ja tutvustustegevuse raamprogramm(id).

EUROPEAN COMMISSION

The European Charter for Researchers

The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers



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

The Commission of the European Communities

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

Whereas

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

¹ COM(2000) 6 final of 18.1.2000.

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

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

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

⁴ SEC (2005) 260.

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

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

⁵ COM(2004) 178 final of 16.3.2004.

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

Hereby recommends:

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

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

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

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

Done at Brussels, 11 March 2005

For the Commission
Janez Potočnik
Member of the Commission

ANNEX

Section 1

The European Charter for Researchers

The European Charter for Researchers is a set of general principles and requirements which specifies the roles, responsibilities and entitlements of researchers as well as of employers and/or funders of 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.

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

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

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

General Principles and Requirements applicable to Researchers:

Research Freedom

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

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

Ethical principles

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

Professional responsibility

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

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

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

Professional attitude

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

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

Contractual and legal obligations

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

Accountability

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

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

Good practice in research

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

Dissemination, exploitation of results

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

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

Public engagement

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

Relation with supervisors

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

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

Supervision and managerial duties

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

Continuing Professional Development

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

General Principles and Requirements applicable to Employers and Funders:

Recognition of the profession

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

Non-discrimination

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

Research environment

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

Working conditions

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

Stability and permanence of employment

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

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

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

Funding and salaries

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

Gender balance ¹¹

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

Career development

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

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

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

Value of mobility

Employers and/or funders must recognise the value of geographical, inter-sectoral, inter- and trans-disciplinary and 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.

Access to career advice

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

Intellectual Property Rights

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

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

Co-authorship

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

Supervision

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

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

Teaching

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

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

Evaluation/appraisal systems

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

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

Complaints/appeals

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

Participation in decision-making bodies

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

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

Recruitment

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

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

Section 2

The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

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

General Principles and Requirements for the Code of Conduct

Recruitment

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

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

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

Selection

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

Transparency

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

Judging merit

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

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

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

Variations in the chronological order of CVs

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

Recognition of mobility experience

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

Recognition of qualifications

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

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

Seniority

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

Postdoctoral appointments

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

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

Section 3 Definitions

Researchers

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Employers

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

Funders

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

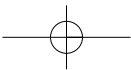
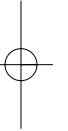
²⁰ Idem, page 42.

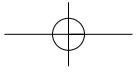
²¹ The Community will endeavour to apply the commitments laid down in this Recommendation to the receiver of funding in the context of the Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities.

Appointment or employment

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

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





European Commission

**EUR 21620 — Euroopa Harta Teadlastele
Teadlaste töölevõtmise juhend**

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

2006 — 60 pp. — 14,8 x 21 cm

ISBN 92-894-9322-4

