



EUROOPAN
KOMISSIO

Yhteisön tutkimus



Tutkijoiden eurooppalainen peruskirja

Säännöstö tutkijoiden työhönnotosta

www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter

EUR 21620



EUROOPPALAINEN
TUTKIMUSALUE

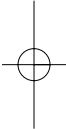
TUTKIJAVOIMAVARAT



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

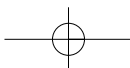
Directorate-General for Research
Directorate The human factor, mobility and Marie Curie activities
Unit D1 – Sector Researchers' careers

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*



EUROOPAN KOMISSIO

Tutkijoiden eurooppalainen peruskirja

Säännöstö tutkijoiden työhönotosta



***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.

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, 2005

ISBN 92-894-9321-6

© European Communities, 2005

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

Printed in Belgium

PRINTED ON WHITE CHLORINE-FREE PAPER

Komission suositus, annettu 11 päivänä maaliskuuta 2005, eurooppalaisesta tutkijoiden peruskirjasta ja tutkijoiden työhönoton säännöstöstä

Euroopan yhteisöjen Komissio, joka

ottaa huomioon Euroopan yhteisön perustamissopimuksen ja erityisesti sen 165 artiklan,

sekä katsoo seuraavaa:

- (1) Komissio katsoi tammikuussa 2000 ¹ tarpeelliseksi perustaa yhteisön tutkimusalan tulevien toimien kehykseksi eurooppalaisen tutkimusalueen, jolla pyritään yhtenäistämään ja jäsentämään eurooppalaista tutkimuspolitiikkaa.
- (2) Lissabonissa kokoontunut Eurooppa-neuvosto asetti unionin tavoitteeksi, että siitä on tultava ”maailman kilpailukykyisin ja dynaamisin tietoon perustuva talous” vuoteen 2010 mennessä.
- (3) Neuvosto käsitteli tutkijanuraan ja -ammattiin eurooppalaisella tutkimusalueella liittyviä kysymyksiä 10 päivänä marraskuuta 2003 antamassaan päätöslauselmassa ², jossa se piti erityisen tervetulleena komission aikomusta laatia eurooppalainen tutkijoiden peruskirja ja tutkijoiden työhönottoa koskeva säännöstö.

¹ KOM(2000) 6 lopullinen, 18.1.2000.

² EUVL C 282, 25.11.2003, s. 1-2. Neuvoston päätöslauselma annettu 10. marraskuuta 2003 (2003/C 282/01), tutkijoiden ammatista ja urasta eurooppalaisella tutkimusalueella (ERA).

- (4) Todettu mahdollinen pula tutkijoista ³ varsinkin tietyillä keskeisillä tieteenaloilla tulee lähitulevaisuudessa aiheuttamaan vakavan uhan EU:n innovatiivisuudelle, osaamiskapasiteetille ja tuottavuuden kasvulle ja saattaa vaikeuttaa Lissabonin ja Barcelonan tavoitteiden saavuttamista. Tästä syystä on lisättävä huomattavasti Euroopan houkuttelevuutta tutkijoiden näkökulmasta ja vahvistettava naistutkijoiden osuutta pyrkimällä luomaan tutkijoille tarvittavat edellytykset kestävämmälle ja houkuttelevammalle uralle tutkimuksen ja kehityksen parissa ⁴.
- (5) Tutkimuksen ja kehityksen alan riittävät ja laadukkaat inhimilliset voimavarat ovat yksi perusedellytys tieteellisen tiedon lisääntymiselle, tekniselle edistykselle, elämänlaadun parantumiselle, Euroopan kansalaisten hyvinvoinnin takaamiselle ja Euroopan kilpailukyvyen edistämiseksi.
- (6) Tutkijoiden urakehityksen tueksi tarvitaan uusia välineitä, joilla voidaan parantaa tutkijoiden uranäkymiä Euroopassa.
- (7) Paremmat ja selkeämmät uranäkymät auttavat myös parantamaan tutkijanammatin julkista kuvaa ja kannustamaan tätä kautta useampia nuoria tutkimusuralle.
- (8) Tämän suosituksen perimmäisenä poliittisena tavoitteena auttaa luomaan Eurooppaan houkuttelevat, avoimet ja kestävät tutkimusalan työmarkkinat, jotka tukevat pätevien tutkijoiden työhönottoa ja palveluksessa pitämistä ja ovat omiaan edistämään tehokasta työskentelyä ja tuottavuutta.
- (9) Jäsenvaltioiden olisi pyrittävä tarjoamaan tutkijoille kestäviä urakehitysjärjestelmiä uran kaikissa vaiheissa riippumatta tutkijan työsovimustilanteesta ja valitusta t&k-uratyypistä; samoin jäsenvaltioiden

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

⁴ SEK(2005) 260.

olisi pyrittävä varmistamaan, että tutkijoihin suhtaudutaan ammattilaisina ja työnantajaorganisaation olennaisena osana.

- (10) Jäsenvaltiot ovat merkittäväällä tavalla pyrkineet poistamaan hallinnollisia ja lainsäädännöllisiä esteitä maantieteelliseltä ja alojen väliseltä liikkuvuudelta, mutta monia esteitä on vielä jäljellä.
- (11) Kaikentyyppistä liikkuvuutta olisi edistettävä osana t&k-alan kokonaisvaltaista henkilöstöpolitiikkaa kansallisella, alueellisella ja institutionaalisella tasolla.
- (12) Kaikenlaisen liikkuvuuden arvo on tunnustettava täysimääräisesti tutkijoiden uran arviointiin ja urakehitykseen liittyvissä järjestelmissä, jotta voidaan varmistaa, että liikkuvuuden myötä saatu kokemus vaikuttaa myönteisesti ammatilliseen edistymiseen.
- (13) Euroopan unionin alueelle ja sen alueelta muualle suuntautuvaa liikkuvuutta koskevaa yhtenäistä tutkijoiden urakehitys- ja liikkuvuuspolitiikkaa⁵ kehitettäessä olisi otettava huomioon tilanne kehitysmaissa sekä eri alueilla Euroopassa ja muualla, jotta EU:n tutkimusvalmiuksien kohentaminen ei tapahtuisi heikommassa asemassa olevien maiden tai alueiden kustannuksella.
- (14) Tutkijoiden rahoittajien tai työnantajien olisi työllistäjän asemassaan vastattava siitä, että tutkijoiden valinta- ja työhönottomenettelyt ovat avoimia, läpinäkyviä ja kansainvälisesti vertailukelpoisia.
- (15) Yhteiskunnan olisi annettava enemmän arvoa sille vastuulle ja ammattitaidolle, jota tutkijoilta edellytetään tutkijanuran eri vaiheissa heidän toimiessaan monitahoisessa asemassaan tietotyöläisinä, johtajina, hankekoordinaattoreina, päällikköinä, työnohjaajina ja mentoreina, uraneuvojina tai tiedeviestijoinä.

⁵ KOM(2004) 178 lopullinen, 16.3.2004.

- (16) Tässä suosituksessa lähdetään siitä, että tutkijoiden työnantajien tai rahoittajien keskeisen tärkeänä velvollisuutena on huolehtia kansallisen, alueellisen tai alakohtaisen lainsäädännön noudattamisesta.
- (17) Tämä suositus tarjoaa jäsenvaltioille, työnantajille, rahoittajille ja tutkijoille hyödyllisen lähtökohdan vapaaehtoisille lisätoimenpiteille tutkijoiden avoimien työmarkkinoiden luomiseksi sekä tutkijoiden uranäkymien parantamiseksi ja vahvistamiseksi Euroopan unionissa.
- (18) Tässä suosituksessa hahmotellut yleiset periaatteet ja vaatimukset ovat muotoutuneet julkisessa kuulemisprosessissa, jossa ovat olleet täysipainoisesti mukana tutkijavoimavaroja ja liikkuvuutta käsittelevän ohjausryhmän jäsenet,

Suosittaa:

1. Jäsenvaltioiden olisi pyrittävä toteuttamaan tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että tutkijoiden työnantajat tai rahoittajat kehittävät ja ylläpitävät kannustavaa tutkimusympäristöä ja työkuiltuuria, jossa yksilöitä ja tutkimusryhmiä arvostetaan, kannustetaan ja tuetaan ja jossa niille annetaan tavoitteiden saavuttamisen ja tehtävistä suoriutumisen edellyttämä aineellinen ja aineeton tuki. Tässä yhteydessä olisi kiinnitettävä erityistä huomiota tutkijanuran alkuvaiheen työ- ja koulutusolosuhteisiin, koska niillä voidaan vaikuttaa tuleviin valintoihin ja t&k-uran houkuttelevuuteen.
2. Jäsenvaltioiden olisi pyrittävä toteuttamaan olennaiset toimenpiteet, joilla varmistetaan, että tutkijoiden työnantajat tai rahoittajat parantavat työhönottomenelmiään ja uran arviointi- ja arvottamisjärjestelmiään sellaisen avoimemman, läpinäkyvämmän, tasa-arvoisemman ja kansainvälisesti vertailukelpoisen työhönotto- ja urakehitysjärjestelmän luomiseksi, joka on perusedellytys tutkijoiden aidosti eurooppalaisten työmarkkinoiden synnylle.

3. Jäsenvaltioiden olisi kestävää tutkijanuraa koskevia strategioita ja järjestelmiä laatiessaan ja toteuttaessaan otettava asianmukaisesti huomioon ja ohjenuoraksi tämän suosituksen liitteessä olevien tutkijoiden peruskirjan ja tutkijoiden työhönoton säännösten yleiset periaatteet ja vaatimukset.
4. Jäsenvaltioiden olisi pyrittävä siirtämään vastuualueillaan nämä yleiset periaatteet ja vaatimukset osaksi kansallisia järjestelmiä tai alue-/organisaatiokohtaisia normeja ja ohjeistoja. Tässä yhteydessä jäsenvaltioiden olisi otettava huomioon niiden lakien, säännösten ja käytänteiden suuri monimuotoisuus, jotka eri maissa ja eri aloilla ohjaavat t&k-uran etenemistä, organisointia ja työolosuhteita.
5. Jäsenvaltioiden olisi omaksuttava tällaiset yleiset periaatteet ja vaatimukset olennaiseksi osaksi institutionaalisia laadunvarmistusmekanismeja käyttämällä niitä apuna määriteltäessä kansallisten/alueellisten rahoitusjärjestelmien rahoitusperusteita sekä soveltamalla niitä julkisten elinten tarkastus-, seuranta- ja arviointiprosesseissa.
6. Jäsenvaltioiden olisi jatkettava pyrkimyksiään poistaa jäljellä olevat lainsäädännölliset ja hallinnolliset liikkuvuuden esteet, mukaan luettuina ne, jotka liittyvät alojen väliseen liikkuvuuteen sekä liikkuvuuteen eri tehtäväkenttien välillä ja sisällä; tässä yhteydessä olisi otettava huomioon myös Euroopan unionin laajentumisen vaikutukset.
7. Jäsenvaltioiden olisi pyrittävä varmistamaan, että tutkijoilla on oikeudellisen asemansa mukainen riittävä sosiaaliturva. Tässä yhteydessä olisi kiinnitettävä erityistä huomiota lakisääteisten ja täydentävien eläkeoikeuksien siirrettävyyteen tutkijoiden liikkuessa samassa maassa julkisella ja yksityisellä sektorilla tai rajojen yli Euroopan unionissa. Sovellettavissa järjestelmissä olisi varmistettava, että työpaikkaansa vaihtavien tai urallaan taukoja pitävien tutkijoiden sosiaaliturva ei aiheettomasti heikenny.

8. Jäsenvaltioiden olisi otettava käyttöön tarvittavat seurantajärjestelyt tämän suosituksen säännöllistä uudelleentarkastelua varten ja sen selvittämiseksi, missä määrin työnantajat, rahoittajat ja tutkijat ovat soveltaneet eurooppalaista tutkijoiden peruskirjaa ja tutkijoiden työhönoton säännöstöä.
9. Jäsenvaltioiden olisi sovittava tässä käytettävistä mittareista tutkijavoimavaroja ja liikkuvuutta käsittelevän ohjausryhmän puitteissa.
10. Jäsenvaltioiden olisi otettava tämä suositus asianmukaisesti huomioon kansainvälisissä hallitustenvälisissä järjestöissä toimiessaan, kun ne ehdottavat strategioita tai tekevät päätöksiä, jotka koskevat kyseisten järjestöjen toimintaa.
11. Tämä suositus on osoitettu jäsenvaltioille, mutta sen on myös tarkoitus toimia tukena työmarkkinaosapuolten välisissä keskusteluissa sekä tutkijoiden, eri sidosryhmien ja koko yhteiskunnan vuoropuhelussa.
12. Jäsenvaltioita pyydetään ilmoittamaan 15. joulukuuta 2005 mennessä ja sen jälkeen vuosittain mahdollisimman kattavasti komissiolle kaikista suosituksen noudattamiseksi toteuttamistaan toimenpiteistä, suosituksen soveltamisesta saaduista tuloksista sekä hyviä toimintatapoja edustavista esimerkeistä.
13. Komissio tarkastelee tätä suositusta määräajoin uudelleen avoimen koordinoitimenetelmän puitteissa.

Tehty Brysselissä 11 päivänä maaliskuuta 2005.

Komission puolesta
Janez Potočnik
Komission jäsen

LIITE

Luku 1

Eurooppalainen tutkijoiden peruskirja

Eurooppalainen tutkijoiden peruskirja muodostuu joukosta yleisiä periaatteita ja vaatimuksia, joissa määritellään tutkijoiden sekä heidän työnantajensa ja/tai rahoittajiensa ⁶ asema, velvollisuudet ja oikeudet. Peruskirjalla pyritään varmistamaan, että tutkijoiden ja työnantajien tai rahoittajien väliset suhteet ovat omiaan edistämään tietämyksen tehokasta luomista, siirtämistä, jakamista ja levittämistä, teknologian kehittämistä sekä tutkijoiden urakehitystä. Peruskirjassa tunnustetaan myös kaikenlaisen liikkuvuuden arvo tapana edistää tutkijoiden ammatillista kehittymistä.

Tässä mielessä peruskirja luo tutkijoille, työnantajille ja rahoittajille suuntaviivat, joita noudattamalla he voivat toimia työympäristössään vastuullisesti ja ammattimaisesti ja antaa toisilleen asianmukaista tunnustusta.

Peruskirja koskee kaikkia tutkijoita Euroopan unionissa näiden uran kaikissa vaiheissa, ja se kattaa kaikki tutkimusalat julkisella ja yksityisellä sektorilla riippumatta toimen tai työsuhteen luonteesta ⁷, työnantajan oikeudellisesta asemasta tai työn suorituspaikkana olevan organisaation tai laitoksen tyypistä. Siinä otetaan huomioon tutkijoiden moninaiset tehtävät, joihin voi kuulua tutkimus- ja/tai kehitystoiminnan lisäksi myös työhönohjausta, mentorointia, johtamista tai hallinnollisia tehtäviä.

⁶ Ks. määritelmät luvussa 3.

⁷ Ks. määritelmät luvussa 3.

Peruskirjassa lähdetään siitä, että sekä tutkijoiden että heidän työnantajien ja/tai rahoittajiensa ensisijaisen tärkeänä velvollisuutena on varmistaa, että asianomaista kansallista tai alueellista lainsäädäntöä noudatetaan. Jos tutkija on jo suotuisammassa asemassa tai hänellä on joissain suhteissa paremmat oikeudet kuin tässä peruskirjassa esitetään, peruskirjaa ei tulisi käyttää jo saavutetun aseman ja saavutettujen oikeuksien heikentämiseen.

Tätä peruskirjaa noudattavat tutkijat, työnantajat ja rahoittajat kunnioittavat myös niitä perusoikeuksia ja periaatteita, jotka vahvistetaan Euroopan unionin perusoikeuskirjassa ⁸.

⁸ EYVL C 364, 18.12.2000, s. 1-22.

Tutkijoita koskevat yleiset periaatteet ja vaatimukset:

Tutkijan vapaus

Tutkijoiden olisi tutkimustyössään keskityttävä tuottamaan ihmiskunnalle hyvää ja laajentamaan tieteellisen tietämyksen rajoja; tässä työssään heillä olisi oltava ajattelun ja ilmaisun vapaus sekä vapaus määritellä ongelmanratkaisussa käytettävät menetelmät tunnustettujen eettisten periaatteiden ja käytänteiden mukaisesti.

Tutkijoiden olisi kuitenkin tunnustettava tähän vapauteen kohdistuvat rajoitukset, joita saattaa aiheutua erityisistä tutkimusolosuhteista (mukaan luettuina valvonta/ohjaus/johtaminen) tai toiminnallisista rajoitteista, kuten rahoitukseen tai tutkimusinfrastruktuuriin liittyvistä syistä tai – erityisesti teollisessa tutkimuksessa – teollis- ja tekijänoikeuksien suojasta. Tällaisten rajoitusten ei kuitenkaan tulisi olla ristiriidassa niiden tunnustettujen eettisten periaatteiden ja käytänteiden kanssa, joita tutkijoiden on noudatettava.

Eettiset periaatteet

Tutkijoiden olisi noudatettava tieteenalansa tunnustettuja eettisiä käytänteitä ja perusperiaatteita sekä kansallisiin, alakohtaisiin tai organisaatiokohtaisiin säännöstöihin kirjattuja eettisiä normeja.

Ammatillinen vastuullisuus

Tutkijoiden olisi kaikin tavoin pyrittävä varmistamaan, että heidän tutkimuksellaan on merkitystä yhteiskunnan kannalta ja että se ei ole päällekkäistä muualla jo tehdyn tutkimuksen kanssa.

Tutkijoiden on vältettävä kaikenlaista plagiointia ja kunnioitettava henkisen omaisuuden suojan periaatetta sekä tiedon yhteisomistusta silloin

kun tutkimustyötä tehdään yhdessä ohjaajan ja/tai muiden tutkijoiden kanssa. Uusien havaintojen validointia, joka suoritetaan osoittamalla, että kokeet ovat toistettavissa, ei tulisi pitää plagiointina, kunhan varmistettava tieto varustetaan aina selvin lähdeviittauksin.

Jos osa tutkimustyöstä annetaan toisen tehtäväksi, olisi varmistettava, että kyseinen henkilö on pätevä suoriutumaan tehtävästä.

Ammattimainen asenne

Tutkijoiden olisi tunnettava tutkimusympäristöään ja rahoitusmekanismeja ohjaavat strategiset tavoitteet ja hankittava kaikki tarvittavat hyväksynyt ennen tutkimuksen aloittamista tai käyttöön annettujen resurssien käyttöä.

Tutkijoiden olisi ilmoitettava työnantajalleen, rahoittajalleen tai ohjaajalleen, jos tutkimushanke viivästyy, määritellään uudelleen tai saadaan päätökseen, tai jos se jostakin syystä joudutaan päättämään aiottua aiemmin tai keskeyttämään tilapäisesti.

Sopimusvelvoitteet ja oikeudelliset velvoitteet

Kaikilla tasoilla toimivien tutkijoiden on tunnettava kansalliset, alakohtaiset ja organisaatiokohtaiset säännökset ja määräykset, jotka koskevat koulutusta ja/tai työolosuhteita. Tähän sisältyvät työsopimuksen luonteesta riippumatta teollis- ja tekijänoikeuksia koskevat säännökset sekä rahoittajien asettamat vaatimukset ja ehdot. Tutkijoiden olisi noudatettava näitä säännöksiä ja vaatimuksia tuottamalla vaaditut tulokset (esim. väitöskirja, julkaisu, patentti, raportti, uusi tuoteparannus) sopimuksessa tai vastaavassa asiakirjassa asetuin ehdoin.

Vastuu

Tutkijoiden on oltava tietoisia siitä, että he ovat vastuuvollisia työnantajalleen, rahoittajilleen tai muille asiaan liittyville julkisille tai yksityisille organisaatioille sekä eettisestä näkökulmasta tarkasteltuna koko yhteiskunnalle. Varsinkin julkisista varoista rahoituksensa saavat tutkijat ovat lisäksi vastuuvollisia veronmaksajien rahojen tehokkaasta käytöstä. Näin ollen heidän olisi noudatettava moitteettoman, läpinäkyvän ja tehokkaan varainhoidon periaatteita sekä suhtauduttava rakentavasti kaikkiin luvallisiin tutkimustyönsä tarkastuksiin, joita voivat suorittaa esimerkiksi työnantaja/rahoittajat tai eettiset toimikunnat.

Tiedon keruu- ja analysointimenetelmien, tulosten ja tarvittaessa tutkimustietoa koskevien yksityiskohtien olisi oltava avoimesti käytettävissä sisäisissä ja ulkoisissa tarkastuksissa tarpeen mukaan ja asianomaisten viranomaisten pyyntöjen mukaisesti.

Tutkimuksen hyvät käytänteet

Tutkijoiden olisi noudatettava poikkeuksetta kansallisen lainsäädännön mukaisia turvallisia työskentelytapoja, toteutettava tarvittavat terveyteen ja turvallisuuden liittyvät varotoimenpiteet sekä varauduttava tietotekniisiin ongelmiin esimerkiksi laatimalla asianmukaiset varmuuskopiointimenettelyt. Tutkijoiden olisi lisäksi tunnettava voimassa olevat kansalliset tietosuojaa ja luottamuksellisuuden suojaa koskevat säännökset ja määräykset sekä toteutettava kaikissa vaiheissa tarvittavat toimenpiteet niiden noudattamiseksi.

Tulosten levittäminen ja hyödyntäminen

Tutkijoiden olisi sopimusjärjestelyjään noudattaen huolehdittava siitä, että tutkimustuloksia levitetään ja hyödynnetään; tämä tarkoittaa esimerkiksi tuloksista tiedottamista, niiden siirtämistä toisiin tutkimusympäristöihin ja

mahdollisuuksien mukaan kaupallistamista. Etenkin kokeneempien tutkijoiden oletetaan ottavan asiakseen varmistaa, että tutkimus on hedelmällistä ja että tuloksia joko hyödynnetään kaupallisesti tai ne saatetaan yleisön saataville (tai molempia) aina kun se on mahdollista.

Yleisötiedotus

Tutkijoiden olisi varmistettava, että tutkimustoiminnasta tiedotetaan suurelle yleisölle myös maallikoille ymmärrettävällä tavalla, jotta tiedettä voidaan tehdä paremmin tunnetuksi kansalaisten keskuudessa. Suora vuoropuhelu suuren yleisön kanssa auttaa tutkijoita ottamaan paremmin huomioon yleisen edun tieteen ja teknologian tutkimuspainotuksissa sekä ymmärtämään selkeämmin myös yleisön huolenaiheita.

Suhteet työnohjaajaan

Kouluttautumisvaiheessa olevien tutkijoiden olisi luotava työnohjaajaansa ja tiedekunnan/laitoksen edustajiin jäsenelty ja säännöllinen vuorovai-
kutussuhde, jotta he saisivat yhteistyöstä mahdollisimman paljon hyötyä.

Tähän kuuluvat työn edistymisen ja kaikkien tutkimustulosten kirjaaminen, ohjaajien raporttien perusteella ja seminaarien yhteydessä antama palaute, palautteen hyödyntäminen sekä työskentely sovittujen määräaikojen ja välitavoitteiden sekä tavoitteena olevien suoritteiden ja/tai tutkimustulosten edellyttämällä tavalla.

Työnohjaus- ja johtamistehtävät

Kokeneiden tutkijoiden olisi kiinnitettävä erityistä huomiota monitahoiseen asemaansa työnohjaajina ja mentoreina, uraneuvojina, johtajina, hankekoordinaattoreina, päällikköinä tai tiedeviestijöinä. Heidän olisi hoidettava näitä tehtäviä korkeatasoisimpia ammatillisia normeja noudattaen. Toimiessaan toisten tutkijoiden työnohjaajina tai mentoreina koke-

neiden tutkijoiden olisi luotava uransa alkuvaiheessa olevien tutkijoiden kanssa rakentava ja myönteinen vuorovaikutussuhde, ja aikaansaatava näin mahdollisimman suotuisat olosuhteet tehokkaalle tietämyksen siirrolle ja tutkijoiden uran menestykselle jatkokehitykselle.

Jatkuva ammatillinen kehittyminen

Tutkijoiden olisi kaikissa uransa vaiheissa pyrittävä jatkuvasti kehittämään itseään päivittämällä ja laajentamalla taitojaan ja osaamistaan säännöllisesti. Tässä voidaan hyödyntää monia eri tapoja, kuten muodollista koulutusta, työpajoja, konferensseja ja verkko-opiskelua.

Työnantaja ja rahoittaja koskevat yleiset periaatteet ja vaatimukset:

Tutkijan ammatille annettava tunnustus

Kaikki tutkimusuralla olevat tutkijat olisi tunnustettava ammattilaisiksi ja heitä olisi kohdeltava sen mukaisesti. Tämä koskee koko uraa sen alkuvaiheesta, eli perustutkinnon jälkeisestä ajasta, lähtien riippumatta tutkijan kansallisen tason luokittelusta (esim. tutkimustyöntekijä, jatko-opiskelija, väitöskirjan tekijä, tohtorintutkinnon suorittanut tutkija, viranhaltija).

Syrjimättömyys

Tutkijoiden työnantajien ja/tai rahoittajien olisi kohdeltava tutkijoita tasapuolisesti sukupuoleen, ikään, kansallisuuteen, etniseen tai sosiaaliseen taustaan, uskontoon tai elämäntavoihin, seksuaaliseen suuntautumiseen, kieleen, vammaisuuteen, poliittisiin näkemyksiin taikka sosiaaliseen tai taloudelliseen elämäntilanteeseen katsomatta.

Tutkimusympäristö

Tutkijoiden työnantajien ja/tai rahoittajien olisi huolehdittava siitä, että tutkimustyölle tai tutkijakoulutukselle luodaan mahdollisimman otollinen ympäristö, jossa ovat käytettävissä tarvittavat laitteistot, tilat ja mahdollisuudet, mukaan luettuna etäyhteistyö verkkojen välityksellä, ja jossa noudatetaan terveyttä ja turvallisuutta koskevia kansallisia tai alakohtaisia määräyksiä. Rahoittajien olisi huolehdittava siitä, että sovittua työohjelmaa varten on käytettävissä riittävät resurssit.

Työehdot

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi varmistettava, että tutkijoiden, myös vammaisten tutkijoiden, työehdot ovat tarvittaessa tutkimustyön onnis-

tumisen kannalta riittävän joustavat ja että ne samalla vastaavat voimassa olevaa kansallista lainsäädäntöä ja kansallista tai alakohtaista keskitettyä työehtosopimusta. Työnantajien ja rahoittajien olisi pyrittävä luomaan työolosuhteet, joissa sekä mies- että naispuoliset tutkijat pystyvät sovittamaan yhteen työn ja perhe-elämän sekä lastenhoidon ja urakehityksen⁹. Erityistä huomiota olisi kiinnitettävä muun muassa joustaviin työaikoihin, osa-aikatyöskentelyyn, etätyöskentelyyn ja sapattivapaisiin sekä näiden edellyttämiin taloudellisiin ja hallinnollisiin järjestelyihin.

Työsuhteen vakaus ja pysyvyys

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi varmistettava, että tutkijoiden työtä eivät hankaloita epävakautta työsopimukset, sekä sitouduttava sen vuoksi parhaansa mukaan parantamaan tutkijoiden työolojen vakautta ja soveltamaan ja noudattamaan määräaikaisista työsuhteista annettua EU-direktiiviä¹⁰.

Rahoitus ja palkat

Tutkijoiden työnantajien ja/tai rahoittajien olisi huolehdittava siitä, että tutkijoiden tutkimusrahoitus ja/tai palkka ovat oikeudenmukaisia ja kohtuullisia, ja että heillä on riittävä ja tasavertainen sosiaaliturva (sairaskuvedut, perhe-edut, eläke-edut ja työttömyysturva mukaan luettuina)

⁹ Ks. SEK(2005) 260, Naiset ja tiede: huippuosaamista ja innovaatioita – sukupuolten tasa-arvo tieteessä.

¹⁰ Direktiivillä pyritään estämään määräaikaisten työntekijöiden huonompi kohtelu verrattuna vastaaviin vakinaisiin työntekijöihin, estämään määräaikaisten työsopimusten ketjuttamiseen liittyvät väärinkäytökset, parantamaan määräaikaisten työntekijöiden kouluttautumismahdollisuuksia sekä varmistamaan, että määräaikaisille työntekijöille tiedotetaan tarjolla olevista vakinaisista työpaikoista. Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta.

voimassa olevan kansallisen lainsäädännön ja kansallisen tai alakohtaisen keskitetyn työehtosopimuksen mukaisesti. Tämä vaatimus koskee tutkijoita kaikissa tutkijanuran vaiheissa, alkuvaihe mukaan luettuna, heidän oikeudellisen asemansa, työsuoritustensa tuloksellisuuden ja pätevyytensä ja/tai vastuualueidensa mukaan.

Sukupuolten tasapaino ¹¹

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi pyrittävä edustavaan sukupuolten tasapainoon kaikilla henkilöstötasoilla, myös työhönohjaus- ja johtotehtävissä. Tätä silmällä pitäen olisi noudatettava työhönotossa ja uran myöhemmissä vaiheissa miesten ja naisten tasavertaisten mahdollisuuksien periaatetta tämän kuitenkaan ohittamatta laatu- ja pätevyysvaatimuksia. Tasavertaisen kohtelun varmistamiseksi valinta- ja arviointilautakunnissa olisi oltava riittävästi kummankin sukupuolen edustajia.

Urakehitys

Tutkijoiden työnantajien ja/tai rahoittajien olisi – mieluiten osana henkilöstöhallintoon – laadittava erityinen tutkijoiden urakehityssuunnitelma kaikille uransa eri vaiheissa oleville tutkijoille riippumatta tutkijan sopimustilanteesta; tämä koskee myös määräaikaisella sopimuksella työskenteleviä tutkijoita. Suunnitelmaan olisi sisällyttävä myös mentorien käyttö tutkijoiden henkilökohtaisen ja ammatillisen kehityksen tukemiseksi ja ohjaamiseksi sekä tutkijoiden motivoimiseksi ja jatkouraan liittyvän epävarmuuden vähentämiseksi. Kaikkien tutkijoiden olisi oltava tietoisia tällaisista säännöistä ja järjestelyistä.

¹¹ Ks. SEK(2005) 260, Naiset ja tiede: huipputaiteista ja innovaatioista – sukupuolten tasapaino tieteessä.

Liikkuvuuden arvostaminen

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi tunnustettava maantieteellisen, toimialojen välisen, tieteenalojen välisen, virtuaalisen¹² sekä julkisen ja yksityisen sektorin välisen liikkuvuuden arvo tärkeänä tapana lisätä tieteellistä osaamista ja ammatillista kehitystä tutkijanuran kaikissa vaiheissa. Liikkuvuus eri muodoissa olisi sisällytettävä urakehityssuunnitelmaan, ja sille olisi annettava täysi arvo ja tunnustus urasuunnittelu- ja arviointijärjestelmässä.

Tämä edellyttää myös tarvittavia hallinnollisia järjestelyjä, joilla mahdollistetaan sekä apurahojen että sosiaaliturvan siirto kansallisen lainsäädännön mukaisesti.

Mahdollisuus koulutukseen ja jatkuvaan itsensä kehittämiseen

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi varmistettava, että tutkijoilla on työ-sopimustilanteestaan riippumatta uransa kaikissa vaiheissa mahdollisuus ammatilliseen kehitykseen ja työllistyvyytensä parantamiseen taitojen ja osaamisen jatkuvan kehittämisen avulla.

Jatkuvaan kehittämiseen tähtäviä toimenpiteitä olisi arvioitava säännöllisesti niiden hyödyntämismahdollisuuksien, suosion ja vaikuttavuuden kannalta sekä sen suhteen, miten hyvin ne lisäävät osaamista, taitoja ja työllistyvyyttä.

Mahdollisuus saada uraneuvontaa

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi huolehdittava siitä, että tutkijoille on heidän työ-sopimustilanteestaan riippumatta kaikissa uran vaiheissa tarjolla uraneuvontaa ja työmarkkinoille sijoittautumista koskevaa neuvontaa joko kunkin organisaation sisällä tai yhteistyössä jonkin muun organisaation kanssa.

¹² Etäyhteistyö tiedonsiirtoverkkojen välityksellä.

Teollis- ja tekijänoikeudet

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi oikeudellisen suojan ja varsinkin teollis- ja tekijänoikeuksien asianmukaisen suojan kautta varmistettava, että tutkijat voivat uransa kaikissa vaiheissa saada hyödyt t&k-tulostensa mahdollisesta käytöstä.

Olisi laadittava periaatteet ja käytänteet, joiden mukaisesti määritetään, mitkä oikeudet kuuluvat tutkijoille ja mitkä mahdollisesti työnantajalle tai muille osapuolille, kuten ulkopuolisille kaupallisille tai teollisille organisaatioille, joiden oikeuksista voidaan määrätä erityisissä yhteistyösopimuksissa tai muun tyyppisissä sopimuksissa.

Yhteiskirjoittaminen

Organisaatioiden olisi henkilöstöään arvioidessaan suhtauduttava myönteisesti yhteiskirjoittamiseen ja katsottava se osoitukseksi rakentavasta asennoitumisesta tutkimustyöhön. Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi laadittava strategioita, käytänteitä ja menettelyjä, joilla tutkijoille, myös tutkimusuransa alkuvaiheessa oleville, voitaisiin luoda edellytykset saada tunnustusta ja tulla viitatuksi ja/tai lainatuksi tosiasiallisen panoksensa mukaan julkaisujen yhteiskirjoittajina, patenttien yhteishakijoina ym. tai julkaista omia tutkimustuloksiaan työnohjaajasta riippumattomasti.

Työnohjaus

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi varmistettava, että uransa alkuvaiheessa olevalle tutkijalle nimetään ja osoitetaan selkeästi henkilö, jonka puoleen hän voi kääntyä työtehtäviensä suorittamiseen liittyvissä kysymyksissä.

Tällaisissa järjestelyissä olisi selkeästi määriteltävä, että työnohjaajan on oltava riittävän pätevä tutkimuksen ohjaamiseen, ja että hänellä on oltava riittävästi aikaa, osaamista, kokemusta, asiantuntemusta ja halua sitou-

tua, jotta hän pystyy tarjoamaan tutkimusharjoittelijalle asianmukaista tukea; samoin on määriteltävä tarvittavat menettelyt edistymisen seurantaan ja arviointia sekä palautteen antamista varten.

Opetustyö

Opettaminen on keskeinen tapa jäsentää ja jakaa tietämystä, ja sitä olisikin pidettävä arvokkaana mahdollisuutena tutkijan uralla. Opetusvelvollisuuksien ei kuitenkaan pitäisi olla kohtuuttomia, eivätkä ne saisi etenään uran alkuvaiheessa estää tutkijoita harjoittamasta tutkimustoimintaansa.

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi varmistettava, että opetustehtävistä maksetaan riittävä korvaus, että ne otetaan huomioon arviointijärjestelmissä ja että aika, jonka kokeneemmat tutkijat käyttävät uransa alkuvaiheessa olevien tutkijoiden kouluttamiseen, lasketaan osaksi heidän opetusvelvollisuuttaan. Tutkijoiden ammatilliseen kehittämiseen olisi kooluttava myös opetus- ja valmennustaitojen koulutusta.

Arviointijärjestelmät

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi otettava käyttöön kaikkia, myös kokeneita tutkijoita, koskeva arviointijärjestelmä, jossa riippumaton (ja kokeneiden tutkijoiden tapauksessa mieluiten kansainvälinen) lautakunta mittaa säännöllisesti ja läpinäkyvästi heidän tuloksellisuuttaan.

Arviointimenettelyssä olisi otettava asianmukaisesti huomioon arvioitavan tutkijan työn yleinen luovuus ja tutkimustulokset, kuten julkaisu, patentit, tutkimuksen johtaminen, opetus/luennointi, työnohjaus, mentorointi, yhteistyö kansallisella tai kansainvälisellä tasolla, hallinnolliset tehtävät, tiedotustoiminta ja liikkuvuus, ja tämä arvio olisi otettava huomioon urakehityksessä.

Muutoksenhaku/valitukset

Tutkijoiden työnantajien ja/tai rahoittajien olisi luotava kansallisia sääntöjä ja määräyksiä noudattaen järjestelmä (esimerkiksi riippumattoman asiamiehen kaltainen ratkaisu) käsittelemään tutkijoiden esittämiä valituksia ja muutoksenhakuja, mukaan luettuina työnohjaajan ja uransa alkuvaiheessa olevan tutkijan väliset kiistat. Tällaisen järjestelmän olisi tarjottava koko tutkimushenkilöstölle luottamuksellista ja epämuodollista apua työhön liittyvissä kiistoissa, erimielisyyksissä ja epäkohdissa tavoitteena edistää oikeudenmukaista ja tasavertaista kohtelua organisaatiossa ja parantaa työympäristön kokonaislaatua.

Mukanaolo päätöksentekoeleimissä

Tutkijoiden työnantajien ja/tai rahoittajien olisi hyväksyttävä oikeutettuna ja itse asiassa toivottavana, että tutkijat ovat edustettuina työorganisaationsa tiedonvaihto-, kuulemis- ja päätöksentekoeleimissä, jotta he voivat suojella ja edistää omia ja yhteisiä etujaan ammattilaisina ja vaikuttaa aktiivisesti organisaation toimintaan¹³.

Työhönotto

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi varmistettava, että tutkijoiden työhönottovaatimukset varsinkin tutkijanuran alkuvaiheessa on selkeästi määritetty, sekä helpotettava muita heikommassa asemassa olevien ryhmien tai tutkimusuralle palaavien tutkijoiden, kuten tutkimuksen pariin palaavien (minkä tahansa tason) opettajien, työnsaantimahdollisuuksia.

Tutkijoiden työnantajien ja/tai rahoittajien olisi tutkijoita nimittäessään tai työhön ottaessaan noudatettava tutkijoiden työhönoton säännöstöä.

¹³ Ks. tähän liittyen myös EU-direktiivi 2002/14/EY.

Luku 2

Tutkijoiden työhönoton säännöstö

Tutkijoiden työhönoton säännöstö koostuu joukosta yleisiä periaatteita ja vaatimuksia, joita työnantajien ja/tai rahoittajien olisi noudatettava nimittäessään tai ottaessaan työhön tutkijoita. Näillä periaatteilla ja vaatimuksilla on määrä varmistaa, että tiettyjä perusarvoja, kuten työhönottoprosessin läpinäkyvyyttä ja kaikkien hakijoiden tasavertaista kohtelua, kunnioitetaan, ja että näin voidaan osaltaan luoda Eurooppaan houkuttelevat, avoimet ja kestävät tutkijoiden työmarkkinat. Nämä periaatteet ja vaatimukset täydentävät eurooppalaista tutkijoiden peruskirjaa. Säännöstöä noudattamalla organisaatiot ja työnantajat osoittavat avoimesti sitoutuneensa toimimaan vastuullisesti ja asianmukaisesti ja tarjoamaan oikeudenmukaiset puitteet tutkijoille sekä pyrkivänsä myötävaikuttamaan eurooppalaisen tutkimusalueen kehitykseen.

Säännöstön yleiset periaatteet ja vaatimukset

Työhönotto

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi luotava työhönottomenettely, joka on avoin¹⁴, tehokas, läpinäkyvä, kannustava ja kansainvälisesti vertailukelpoinen sekä sovitettavissa kulloinkin täytettävän työtehtävän tarpeisiin.

Hakuilmoituksessa olisi annettava laaja kuvaus vaadittavasta osaamisesta ja pätevydestä riittävän yleisellä tasolla, jotta se kannustaisi kaik-

¹⁴ Tässä olisi käytettävä kaikkia mahdollisia välineitä, varsinkin kansainvälisiä tai yleisesti saatavilla olevia verkkolähteitä, kuten yleiseurooppalainen tutkijoiden liikkuvuusportaali <http://europa.eu.int/eracareers>.

kia soveltuvia hakijoita osallistumaan. Ilmoituksessa olisi oltava kuvaus työehdoista, palkasta ja eduista sekä urakehitysnäkymistä. Lisäksi hakijoille olisi annettava riittävästi aikaa vastata hakuilmoitukseen.

Valinta

Valintalautakunnassa olisi oltava edustettuna monenlaista asiantuntemusta ja osaamista, riittävästi kummankin sukupuolen edustajia ja – silloin kun se on tarkoituksenmukaista ja mahdollista – edustajia eri sektoreilta (julkiselta ja yksityiseltä sektorilta) ja tieteenaloilta sekä muista maista; lautakunnan jäsenillä olisi oltava sellaista työkokemusta, joka on olennaista hakijoiden arvioinnin kannalta. Aina kun se on mahdollista, olisi käytettävä laajasti erilaisia valintamenetelmiä, kuten haastatteluja ja ulkopuolisten asiantuntijoiden suorittamia arviointeja. Valintalautakunnan jäsenillä olisi oltava riittävä koulutus tehtäväänsä.

Läpinäkyvyys

Hakijoille olisi ennen valinnan suorittamista annettava tiedot työhönottoprosessista ja valintaperusteista, täytettävien paikkojen määrästä ja urakehitysnäkymistä. Hakijoiden olisi lisäksi saatava valintaprosessin jälkeen tietoa hakemuksensa vahvuuksista ja heikkouksista.

Ansiokkuuden arvioiminen

Valintaprosessissa olisi otettava huomioon hakijan kokemus koko laajuudessaan ¹⁵. Vaikka pääasiassa keskitytäänkin hakijan kokonaispotentiaaliin tutkijana, myös hänen luovuutensa ja kykynsä itsenäiseen työskentelyyn olisi otettava huomioon.

¹⁵ Ks. myös *Eurooppalainen tutkijoiden peruskirja: Arviointijärjestelmät* tämän asiakirjan luvussa 1.

Tämä merkitsee sitä, että aiempia saavutuksia olisi arvioitava sekä laadullisesti että määrällisesti keskittyen pelkän julkaisumäärän sijasta hakijan merkittäviin saavutuksiin hänen uransa eri käänneissä ja vaiheissa. Näin ollen bibliografisille indikaattoreille annettava painoarvo olisi suhteutettava asianmukaisesti muihin arviointikohteisiin, kuten opettamiseen, työnohjaukseen, ryhmätyöhön, tietämyksen siirtoon, tutkimus- ja innovointitoiminnan johtamiseen ja yleisötiedotukseen. Yrity maailmasta tulevien hakijoiden kohdalla olisi kiinnitettävä erityishuomiota mahdollisiin patenteihin, kehitystuloksiin tai keksintöihin.

Poikkeamat ansioluettelossa

Urakatkoksista tai poikkeamista ansioluettelon kronologisessa järjestyksessä ei pitäisi rankaista, vaan ne olisi nähtävä osana urakehitystä ja sitä kautta mahdollisesti arvokkaana osatekijänä tutkijoiden ammatillisessa kehittämisessä kohti moniulotteista urarakennetta. Hakijoiden olisikin voitava toimittaa dokumentoituja ansioluetteloita, jotka kuvaavat kattavasti sellaista saavutusten ja pätevyyden yhdistelmää, joka soveltuu hakemuksen kohteena olevaan työtehtävään.

Liikkuvuuden kautta saadun kokemuksen tunnustaminen

Kaikkea kokemusta, joka on saatu liikkuvuuden avulla, kuten oleskelemalla toisessa maassa, toisella alueella tai toisessa tutkimusympäristössä (julkisella tai yksityisellä sektorilla) tai siirtymällä tieteenalalta tai tutkimusalalta toiselle tutkijakoulutuksen aikana tai tutkijanuran myöhemmässä vaiheessa, tai kokemusta, joka on saatu virtuaalisesta liikkuvuudesta, olisi pidettävä arvokkaana osana tutkijan ammatillista kehitystä.

Pätevyyden tunnustaminen

Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi huolehdittava siitä, että kaikkien tutkijoiden kaikki akateemiset ja ammattipätevyyttä osoittavat saavutukset, myös epäviralliset, arvioidaan asianmukaisesti varsinkin kansainvälisen liikkuvuuden ja ammatinvaihdon yhteydessä. Työnantajien ja/tai rahoittajien olisi hankittava tarvittavat tiedot pätevyiden arviointia koskevista säännöistä, menettelyistä ja normeista sekä tutustuttava kaikkien käytössä olevien kanavien kautta¹⁶ pätevyiden tunnustamista koskeviin kansallisiin lakeihin, yleissopimuksiin ja erityissäätöihin.

Asema ja työuran pituus

Vaadittava pätevyystaso olisi asetettava kyseisen tehtävän tarpeiden mukaan eikä esteeksi hakijoille. Pätevyyden tunnustamisessa ja arvioinnissa olisi keskityttävä henkilön saavutusten arviointiin, eikä henkilön asemaan tai sen organisaation maineeseen, jossa pätevyys on hankittu. Koska ammatillisen pätevyiden voi hankkia jo pitkän uran alkuvaiheessa, myös pyrkimys elinikäiseen ammatilliseen kehittämiseen olisi otettava huomioon.

Tohtorintutkinnon suorittaneiden nimitykset

Tohtorintutkinnon suorittaneita tutkijoita nimittävien organisaatioiden olisi laadittava selkeät säännöt ja ohjeet tutkijatohtorien työhönnottoa ja nimittämistä varten, mukaan luettuina nimityksen enimmäiskesto ja tavoitteet. Ohjeissa olisi otettava huomioon hakijan aiemmat tutkijatohtorinimitykset muissa organisaatioissa sekä se, että tutkijatohtorivaiheen olisi oltava tilapäinen ja että sen päätarkoituksena on tarjota uusia ammatillisen kehittämisen mahdollisuuksia tutkijanuralla osana pitkän aikavälin uranäkymiä.

¹⁶ Osoitteessa <http://www.enic-naric.net/> on tietoa akateemisen tunnustamisesta vastaavien kansallisten keskustien NARIC-verkostosta ja Euroopassa olevien alan tiedotuspisteiden ENIC-verkostosta.

Luku 3 Määritelmät

Tutkijat

Tässä suosituksessa käytetään kansainvälisesti tunnustettua tutkimuksen määritelmää, ns. Frascati-määritelmää¹⁷. Tutkijat ovat sen mukaan

”ammattilaisia, jotka ideoivat tai luovat uutta tietoa, tuotteita, prosesseja, menetelmiä ja järjestelmiä sekä hallinnoivat niitä koskevia hankkeita.”

Tämä suositus koskee kaikkia t&k-toiminnassa ammattimaisesti mukana olevia henkilöitä heidän uransa kaikissa vaiheissa¹⁸ toimenkuvan luokituksista riippumatta. Edellä mainittu määritelmä kattaa ”perustutkimukseen”, ”strategiseen tutkimukseen”, ”soveltavaan tutkimukseen”, ”kokeelliseen kehittämiseen” ja ”tietämyksen siirtoon” liittyvän toiminnan, mukaan luetuina innovointi-, neuvonta-, työnohjaus- ja opetustehtävät, tietämyksen ja teollis- ja tekijänoikeuksien hallinnointi, tutkimustulosten hyödyntäminen sekä tiedejournalismi.

Lisäksi tehdään ero uransa alkuvaiheessa olevien tutkijoiden ja kokeneiden tutkijoiden välillä:

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

¹⁸ KOM(2003) 436, *Tutkijat eurooppalaisella tutkimusalueella: yksi ammatti, monta uraa*, 18.7.2003.

- Uransa alkuvaiheessa olevilla tutkijoilla ¹⁹ tarkoitetaan tutkijoita tutkijanuransa (kokoaikaista työskentelyä vastaavien) ensimmäisten neljän vuoden aikana; tähän ajanjaksoon sisältyy myös tutkijakoulutus.
- Kokeneilla tutkijoilla ²⁰ tarkoitetaan tutkijoita, joilla on vähintään neljän vuoden (kokoaikaista työskentelyä vastaava) tutkimuskokemus sellaisen korkeakoulututkinnon suorittamisen jälkeen, joka oikeuttaa tohtoriopintoihin tutkinnon myöntämismaassa tai tutkijoita, joilla on jo tohtoritutkinto, riippumatta siitä, miten kauan tutkinnon suorittamiseen on kulunut.

Työnantajat

Tässä suosituksessa 'työnantajilla' tarkoitetaan kaikkia julkisia tai yksityisiä organisaatioita, jotka työllistävät tutkijoita sopimussuhteisesti tai toimivat isäntäorganisaationa jonkin muuntyyppisen sopimuksen tai järjestelyn, myös ilman suoraa rahoitussuhdetta toteutettavan järjestelyn, kautta. Viimeksi mainitulla tarkoitetaan erityisesti järjestelyä, jossa tutkija on joko tutkijakoulutuksessa tai harjoittaa tutkimustoimintaa korkea-asteen oppilaitoksessa, tiedekunnan laitoksella, laboratoriossa, säätiössä tai yksityisessä organisaatiossa, mutta saa rahoituksensa kolmannelta osapuolelta.

Rahoittajat

'Rahoittajilla' tarkoitetaan kaikkia tahoja ²¹, jotka myöntävät rahoitusta (kuten stipendejä ja apurahoja) julkisille ja yksityisille tutkimusorganisaatioille, korkea-asteen oppilaitokset mukaan luettuina. Rahoittajan ase-

¹⁹ Ks. *Eurooppalaisen tutkimusalueen jäsentäminen; tutkijavoimavarat ja liikkuvuus; Marie Curie -toimet*, työohjelma syyskuu 2004, s. 41

²⁰ Ks. edellinen viite, s. 42.

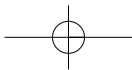
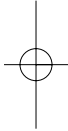
²¹ Yhteisö pyrkii tutkimuksen, teknologian kehittämisen ja esittelyn puiteohjelmassa noudattamaan tässä suosituksessa esitettyjä sitoumuksia suhteessa rahoituksen saajiin.

massaan tällaiset tahot voivat asettaa rahoituksen keskeiseksi ehdoksi, että rahoitettavalla organisaatiolla on määriteltyinä ja käytössä toimivia suunnitelmia, käytänteitä ja mekanismeja tässä suosituksessa esitettyjen yleisten periaatteiden ja vaatimusten mukaisesti.

Nimitys tai työsuhde

'Nimityksellä tai työsuhdeella' tarkoitetaan minkä tahansa tyyppistä sopimusta tai stipendiä taikka kolmannen osapuolen rahoittamaa apurahaa tai tukea, mukaan luettuna yhteisön tutkimuksen puiteohjelmassa²² myönnetty rahoitus.

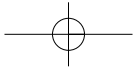
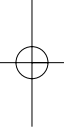
²² Tutkimuksen, teknologian kehittämisen ja esittelyn puiteohjelma.



EUROPEAN COMMISSION

The European Charter for Researchers

The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers



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

The Commission of the European Communities

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

Whereas

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

¹ COM(2000) 6 final of 18.1.2000.

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

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

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

⁴ SEC (2005) 260.

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

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

⁵ COM(2004) 178 final of 16.3.2004.

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

Hereby recommends:

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

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

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

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

Done at Brussels, 11 March 2005

For the Commission
Janez Potočnik
Member of the Commission

ANNEX

Section 1

The European Charter for Researchers

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

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

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

⁶ See definition in Section 3.

⁷ See definition in Section 3.

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

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

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

General Principles and Requirements applicable to Researchers:

Research Freedom

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

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

Ethical principles

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

Professional responsibility

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

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

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

Professional attitude

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

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

Contractual and legal obligations

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

Accountability

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

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

Good practice in research

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

Dissemination, exploitation of results

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

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

Public engagement

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

Relation with supervisors

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

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

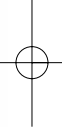
Supervision and managerial duties

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



Continuing Professional Development

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



General Principles and Requirements applicable to Employers and Funders:

Recognition of the profession

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

Non-discrimination

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

Research environment

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

Working conditions

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

Stability and permanence of employment

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

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

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

Funding and salaries

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

Gender balance ¹¹

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

Career development

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

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

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

Value of mobility

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

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

Access to research training and continuous development

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

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

¹² i.e. remote collaboration over electronic networks.

Access to career advice

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

Intellectual Property Rights

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

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

Co-authorship

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

Supervision

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

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

Teaching

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

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

Evaluation/appraisal systems

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

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

Complaints/appeals

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

Participation in decision-making bodies

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

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

Recruitment

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

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

Section 2

The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

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

General Principles and Requirements for the Code of Conduct

Recruitment

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

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

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

Selection

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

Transparency

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

Judging merit

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

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

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

Variations in the chronological order of CVs

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

Recognition of mobility experience

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

Recognition of qualifications

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

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

Seniority

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

Postdoctoral appointments

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

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

Section 3 Definitions

Researchers

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Employers

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

Funders

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

²⁰ Idem, page 42.

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

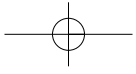
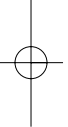


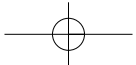
Appointment or employment

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

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









Euroopan Komissio

**EUR 21620 — Tutkijoiden eurooppalainen peruskirja
Säännöstö tutkijoiden työhönnotosta**

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

2005 — 60 pp. — 14,8 x 21 cm

ISBN 92-894-9321-6

