



Ευρωπαϊκή
Επιτροπή

Κοινοτική Έρευνα



Ευρωπαϊκή Χάρτα του Ερευνητή

Κώδικας δεοντολογίας για την πρόσληψη ερευνητών

www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter

EUR 21620



ΕΥΡΩΠΑΙΚΟΣ
ΧΩΡΟΣ ΈΡΕΥΝΑΣ

ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΙ ΠΟΡΟΙ

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

ΕΥΡΩΠΑΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Ευρωπαϊκή
Χάρτα του
Ερευνητή

Κώδικας
δεοντολογίας
για την πρόσληψη
ερευνητών

***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 92-894-9319-4

© European Communities, 2005

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

Printed in Belgium

PRINTED ON WHITE CHLORINE-FREE PAPER

ΣΥΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

της 11ης Μαρτίου 2005

σχετικά με την Ευρωπαϊκή Χάρτα του

Ερευνητή και έναν κώδικα δεοντολογίας

για την πρόσληψη ερευνητών

Η ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ,

Έχοντας υπόψη τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο 165,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Η Επιτροπή έκρινε αναγκαία, τον Ιανουάριο του 2000 ¹, τη διαμόρφωση ενός Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας ως κεντρικού άξονα της μελλοντικής δράσης της Κοινότητας στον τομέα της έρευνας, με σκοπό την ολοκλήρωση και τη δόμηση της ευρωπαϊκής ερευνητικής πολιτικής.
- (2) Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας όρισε για την ΕΕ το στόχο να καταστεί η πιο ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης στον κόσμο έως το 2010.
- (3) Στο ψήφισμά του της 10^{ης} Νοεμβρίου 2003 ², το Συμβούλιο εξέτασε διάφορα ζητήματα σχετικά με το επάγγελμα και τη σταδιοδρομία των ερευνητών στον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας και ειδικότερα χαιρέτισε την πρόθεση της Επιτροπής να αναλάβει την κατάρτιση μιας Ευρω-

¹ COM(2000) 6 τελικό της 18.1.2000.

² ΕΕ C 282 της 25.11.2003, σ. 1-2. Ψήφισμα του Συμβουλίου της 10ης Νοεμβρίου 2003 (2003/ C 282/01 σχετικά με το επάγγελμα και τη σταδιοδρομία των ερευνητών στον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας).

παϊκής Χάρτας του Ερευνητή και ενός κώδικα δεοντολογίας για την πρόσληψη ερευνητών.

- (4) Το αναγνωρισμένο ως πιθανό ενδεχόμενο έλλειψης ερευνητών³, ιδιαίτερα σε ορισμένους σημαντικούς επιστημονικούς κλάδους, θα απειλήσει σοβαρά το δυναμικό καινοτομίας, την ικανότητα εξέλιξης των γνώσεων και τον ρυθμό αύξησης της παραγωγικότητας της ΕΕ στο εγγύς μέλλον και μπορεί να εμποδίσει την επίτευξη των στόχων της Λισσαβόνας και της Βαρκελώνης. Για τον λόγο αυτό, η Ευρώπη οφείλει να βελτιώσει δραστικά την ικανότητα προσέλκυσης ερευνητών και να ενισχύσει τη συμμετοχή των γυναικών ερευνητών, προωθώντας τη δημιουργία των αναγκαίων συνθηκών για την κατοχύρωση σταθερότερων και ελκυστικότερων σταδιοδρομιών στον χώρο της έρευνας και της ανάπτυξης⁴.
- (5) Η επάρκεια ανθρώπινων πόρων υψηλής ποιότητας και εξειδίκευσης στον χώρο της έρευνας και της ανάπτυξης αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την πρόοδο των επιστημονικών γνώσεων και της τεχνολογίας, τη βελτίωση της ποιότητας ζωής, την ευημερία των ευρωπαϊών πολιτών και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της Ευρώπης.
- (6) Για τη βελτίωση των προοπτικών σταδιοδρομίας των ερευνητών στην Ευρώπη, είναι απαραίτητο να καθιερωθούν και να εφαρμοσθούν νέοι μηχανισμοί εξέλιξης της σταδιοδρομίας των ερευνητών.
- (7) Η εξασφάλιση πιο ευνοϊκών και πιο ορατών προοπτικών σταδιοδρομίας θα ωθήσει επίσης το κοινό να έχει θετικότερη στάση απέναντι στο επάγγελμα του ερευνητή, και με τον τρόπο αυτό θα ενθαρρυνθούν περισσότεροι νέοι να ακολουθήσουν ερευνητική σταδιοδρομία.
- (8) Απώτερος πολιτικός στόχος της παρούσας σύστασης είναι να συμβάλει στην ανάπτυξη μιας ελκυστικής, ανοικτής και σταθερής ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας για τους ερευνητές, στην οποία οι γενικές συνθήκες θα επιτρέπουν την πρόσληψη και τη συγκράτηση ερευνη-

³ COM(2003) 226 τελικό και SEC(2003) 489 της 30.04.2003.

⁴ SEC (2005) 260.

τών υψηλής ποιότητας σε περιβάλλοντα που ευνοούν τις υψηλές και δυναμικές επιδόσεις και την παραγωγικότητα.

- (9) Τα Κράτη μέλη θα πρέπει να καταβάλουν προσπάθειες ώστε, αφενός, να προσφέρουν στους ερευνητές σταθερά συστήματα επαγγελματικής εξέλιξης σε όλα τα στάδια της σταδιοδρομίας, ανεξάρτητα από το συμβατικό καθεστώς υπό το οποίο απασχολούνται οι ερευνητές και από τον προσανατολισμό της σταδιοδρομίας που έχουν επιλέξει στον χώρο της έρευνας και της ανάπτυξης, και, αφετέρου, να εξασφαλίσουν ότι οι ερευνητές αντιμετωπίζονται ως επαγγελματίες και ως αναπόσπαστο μέρος των οργανισμών στους οποίους απασχολούνται.
- (10) Παρά τις σημαντικές προσπάθειες των Κρατών μελών να άρουν τους διοικητικούς και νομικούς φραγμούς που παρακωλύουν την κινητικότητα των ερευνητών, τόσο σε γεωγραφικό επίπεδο όσο και μεταξύ κλάδων και τομέων, πολλοί από αυτούς τους φραγμούς εξακολουθούν να υπάρχουν.
- (11) Στο πλαίσιο μιας σφαιρικής πολιτικής για τους ανθρώπινους πόρους της έρευνας και της ανάπτυξης σε εθνικό, περιφερειακό και θεσμικό επίπεδο, είναι απαραίτητη η προώθηση όλων των μορφών κινητικότητας.
- (12) Τα συστήματα αξιολόγησης της σταδιοδρομίας και επαγγελματικής ανέλιξης των ερευνητών θα πρέπει να αναγνωρίζουν πλήρως την αξία όλων των μορφών κινητικότητας, κατοχυρώνοντας ότι η εμπειρία που αποκομίζουν οι ερευνητές από την κινητικότητα είναι θετική για την επαγγελματική τους εξέλιξη.
- (13) Η ανάπτυξη μιας συνεπούς και συνεκτικής πολιτικής σε θέματα σταδιοδρομίας και κινητικότητας των ερευνητών προς ⁵ και από την Ευρωπαϊκή Ένωση θα πρέπει να εξετασθεί λαμβάνοντας υπόψη την κατάσταση στις αναπτυσσόμενες χώρες και περιφέρειες εντός και εκτός της Ευρώπης, ώστε η αύξηση και η βελτίωση του ερευνητικού δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης να μην επιτευχθούν εις βάρος των λιγότερο ανεπτυγμένων χωρών ή περιφερειών.

⁵ COM(2004) 178 τελικό της 16.3.2004.

- (14) Οι χρηματοδότες ή οι εργοδότες ερευνητών θα πρέπει να είναι υπεύθυνοι για την εφαρμογή ανοικτών, διαφανών, και διεθνώς συγκρίσιμων διαδικασιών επιλογής και πρόσληψης ερευνητών.
- (15) Το κοινωνικό σύνολο αναμένεται να αναγνωρίσει πληρέστερα τις επαγγελματικές ευθύνες που επωμίζονται οι ερευνητές και τον επαγγελματισμό που επιδεικνύουν κατά την άσκηση των καθηκόντων τους στα διάφορα στάδια της σταδιοδρομίας τους, καθώς και τους πολλαπλούς ρόλους που διαδραματίζουν ως εργάτες της γνώσης, επικεφαλής εργασιών, συντονιστές έργων, διαχειριστές, επόπτες, σύμβουλοι σπουδών και μέντορες, επαγγελματικοί σύμβουλοι ή φορείς επιστημονικής επικοινωνίας.
- (16) Η παρούσα σύσταση βασίζεται στην αρχή ότι οι εργοδότες ή οι χρηματοδότες ερευνητών έχουν ως πρωταρχική υποχρέωση να συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις της αντίστοιχης εθνικής, περιφερειακής ή τομεακής νομοθεσίας.
- (17) Η παρούσα σύσταση παρέχει στα Κράτη μέλη, στους εργοδότες, στους χρηματοδότες και στους ερευνητές ένα πολύτιμο μέσο το οποίο θα τους επιτρέψει να αναλάβουν, σε οικειοθελή βάση, περαιτέρω πρωτοβουλίες για τη βελτίωση και την εδραίωση των προοπτικών σταδιοδρομίας των ερευνητών στην Ευρωπαϊκή Ένωση και για την καθιέρωση μιας ανοικτής αγοράς εργασίας για τους ερευνητές.
- (18) Οι γενικές αρχές και απαιτήσεις που παρατίθενται στην παρούσα σύσταση αποτελούν καρπό μιας διαδικασίας δημόσιας διαβούλευσης στην οποία συμμετείχαν πλήρως τα μέλη της Διευθύνουσας Ομάδας για τους Ανθρώπινους Πόρους και την Κινητικότητα,

ΣΥΝΙΣΤΑ:

1. Τα Κράτη μέλη πρέπει να λάβουν τα κατάλληλα μέτρα ώστε να εξασφαλίσουν ότι οι εργοδότες ή οι χρηματοδότες ερευνητών αναπτύσσουν και διατηρούν θετικά για τους ερευνητές περιβάλλοντα έρευνας και εργα-

σιακές συνθήκες, στα πλαίσια των οποίων αναγνωρίζεται η αξία των ερευνητών και των ερευνητικών ομάδων και τους παρέχονται ενθάρρυνση, υποστήριξη και οι αναγκαίοι υλικοί και άυλοι πόροι για την άσκηση των καθηκόντων τους και την επίτευξη των στόχων τους. Για τον σκοπό αυτό, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προτεραιότητα στην οργάνωση των συνθηκών εργασίας και κατάρτισης των νέων ερευνητών, δεδομένου ότι επηρεάζει τις μελλοντικές επαγγελματικές τους επιλογές και το ενδιαφέρον τους να ακολουθήσουν σταδιοδρομία στον χώρο της έρευνας και της ανάπτυξης.

2. Τα Κράτη μέλη πρέπει να λάβουν, όπου χρειάζεται, καίρια μέτρα ώστε να εξασφαλίσουν ότι οι εργοδότες ή οι χρηματοδότες ερευνητών βελτιώνουν τις μεθόδους πρόσληψης και τα συστήματα αξιολόγησης της επαγγελματικής ικανότητας και της επαγγελματικής εξέλιξης, κατά τρόπο ώστε να δημιουργήσουν ένα πιο διαφανές, ανοικτό, δίκαιο και διεθνώς αναγνωρισμένο σύστημα πρόσληψης και επαγγελματικής εξέλιξης, το οποίο αποτελεί βασική προϋπόθεση για μια πραγματικά ευρωπαϊκή αγορά εργασίας των ερευνητών.
3. Κατά τη διαμόρφωση και τη θέσπιση στρατηγικών και συστημάτων υπέρ της ανάπτυξης σταθερών σταδιοδρομιών για τους ερευνητές, τα Κράτη μέλη οφείλουν να λαμβάνουν δεόντως υπόψη και να εμπνέονται από τις γενικές αρχές και απαιτήσεις που διατυπώνονται στην Ευρωπαϊκή Χάρτα του Ερευνητή και στον κώδικα δεοντολογίας για την πρόσληψη ερευνητών και παρατίθενται στο Παράρτημα.
4. Τα Κράτη μέλη πρέπει να μεταφέρουν αυτές τις γενικές αρχές και απαιτήσεις στο πεδίο αρμοδιοτήτων τους, και συγκεκριμένα σε εθνικά ρυθμιστικά πλαίσια ή σε τομεακά ή/και θεσμικά πρότυπα και κατευθυντήριες γραμμές (χάρτες ή/και κώδικες δεοντολογίας για τους ερευνητές). Κατά τη μεταφορά αυτών των γενικών αρχών και απαιτήσεων, θα πρέπει να λάβουν υπόψη τη μεγάλη ποικιλία νόμων, ρυθμιστικών κανόνων και πρακτικών που, στις διάφορες χώρες και στους διάφορους τομείς, καθορίζουν την πορεία και τη διάρθρωση των σταδιοδρομιών και τους αντίστοιχους όρους απασχόλησης στον χώρο της έρευνας και της ανάπτυξης.

5. Τα Κράτη μέλη πρέπει να εκλάβουν αυτές τις γενικές αρχές και απαιτήσεις ως αναπόσπαστο μέρος των θεσμικών μηχανισμών κατοχύρωσης της ποιότητας, αντιμετωπίζοντάς τες ως μέσο καθορισμού κριτηρίων χρηματοδότησης για τα εθνικά/περιφερειακά καθεστάτα χρηματοδότησης, και θεσπίζοντάς τες για τις διαδικασίες εξακρίβωσης, ελέγχου και αξιολόγησης των δημόσιων οργανισμών.
6. Τα Κράτη μέλη πρέπει να συνεχίσουν τις προσπάθειες υπέρβασης των νομικών και διοικητικών φραγμών που εξακολουθούν να παρακωλύουν την κινητικότητα των ερευνητών, και ιδίως τη διατομεακή κινητικότητα, την κινητικότητα μεταξύ ερευνητικών κλάδων και μεταξύ κατηγοριών καθηκόντων, λαμβάνοντας υπόψη την ύπαρξη μιας διευρυμένης Ευρωπαϊκής Ένωσης.
7. Τα Κράτη μέλη πρέπει να εξασφαλίσουν ότι οι ερευνητές απολαύουν επαρκούς κοινωνικής ασφαλιστικής κάλυψης ανάλογα με το νομικό τους καθεστώς. Στο πλαίσιο αυτό, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στη δυνατότητα μεταφοράς των δικαιωμάτων συνταξιοδότησης, τόσο της κύριας όσο και της επικουρικής, για τους ερευνητές που μεταπηδούν σε άλλες θέσεις εργασίας στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα της ίδιας χώρας αλλά και για τους ερευνητές που πηγαίνουν να εργαστούν σε άλλο κράτος μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα σχετικά καθεστάτα των Κρατών μελών θα πρέπει να εξασφαλίζουν ότι η αλλαγή θέσεων εργασίας ή η διακοπή της σταδιοδρομίας δεν οδηγεί σε αδικαιολόγητη απώλεια δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης για τους ερευνητές.
8. Τα Κράτη μέλη πρέπει να αναπτύξουν κατάλληλες δομές ελέγχου με σκοπό την τακτική αναθεώρηση της παρούσας σύστασης και την εξακρίβωση του βαθμού στον οποίο οι εργοδότες, οι χρηματοδότες και οι ερευνητές συμμορφώνονται με την Ευρωπαϊκή Χάρτα του Ερευνητή και τον κώδικα δεοντολογίας για την πρόσληψη ερευνητών.
9. Τα κριτήρια αξιολόγησης του βαθμού συμμόρφωσης θα πρέπει να καθορισθούν με τη συμφωνία των Κρατών μελών, στο πλαίσιο των

εργασιών της Διευθύνουσας Ομάδας για τους Ανθρώπινους Πόρους και την Κινητικότητα.

10. Τα Κράτη μέλη, στο πλαίσιο της εκπροσώπησής τους στους διεθνείς οργανισμούς που έχουν συσταθεί σε διακυβερνητικό επίπεδο, πρέπει να λαμβάνουν δεόντως υπόψη την παρούσα σύσταση όταν προτείνουν στρατηγικές ή λαμβάνουν αποφάσεις που αφορούν τις δραστηριότητες αυτών των οργανισμών.
11. Η παρούσα σύσταση απευθύνεται στα Κράτη μέλη, αλλά έχει σκοπό επίσης να ενθαρρύνει τον κοινωνικό διάλογο, καθώς και τον διάλογο μεταξύ των ερευνητών, των άμεσα ενδιαφερόμενων μερών και του κοινωνικού συνόλου ευρύτερα.
12. Τα Κράτη μέλη καλούνται να γνωστοποιήσουν στην Επιτροπή, στο μέτρο του δυνατού, μέχρι τις 15 Δεκεμβρίου 2005, και στη συνέχεια σε ετήσια βάση, τα μέτρα που έχουν λάβει για να δώσουν συνέχεια στην παρούσα σύσταση, τα πρώτα αποτελέσματα της εφαρμογής της σύστασης, καθώς και παραδείγματα ορθής πρακτικής.
13. Η παρούσα σύσταση θα αναθεωρείται περιοδικά από την Επιτροπή στο πλαίσιο της ανοικτής μεθόδου συντονισμού.

Βρυξέλλες, 11 Μαρτίου 2005.

Για την Επιτροπή
Janez Potočnik
Μέλος της Επιτροπής

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Τμήμα 1

Η Ευρωπαϊκή Χάρτα του Ερευνητή

Η Ευρωπαϊκή Χάρτα του Ερευνητή αποτελεί ένα σύνολο γενικών αρχών και απαιτήσεων που καθορίζουν τον ρόλο, τις ευθύνες και τα δικαιώματα των ερευνητών καθώς και των εργοδοτών ή/και των χρηματοδοτών των ερευνητών⁶. Σκοπός της Χάρτας είναι να διασφαλίσει ότι η φύση της σχέσης μεταξύ των ερευνητών και των εργοδοτών ή/και χρηματοδοτών τους ευνοεί την παραγωγή, τη μεταφορά, την από κοινού χρήση και τη διάδοση γνώσεων και τεχνολογικών εξελίξεων, καθώς και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας των ερευνητών. Η Χάρτα επίσης αναγνωρίζει την αξία όλων των μορφών κινητικότητας ως μέσου ενίσχυσης της επαγγελματικής εξέλιξης των ερευνητών.

Κατ'αυτή την άποψη, η Χάρτα παρέχει ένα πλαίσιο για τους ερευνητές, τους εργοδότες και τους χρηματοδότες τους βάσει του οποίου αυτοί καλούνται να ενεργούν με υπευθυνότητα και επαγγελματισμό στο εργασιακό τους περιβάλλον, αλλά και να αναγνωρίζουν αμοιβαία τις ευθύνες και των επαγγελματισμό αλλήλων.

Η Χάρτα αφορά όλους τους ερευνητές στην Ευρωπαϊκής Ένωση σε οποιοδήποτε στάδιο της σταδιοδρομίας τους και καλύπτει όλα τα πεδία έρευνας στον δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, ανεξαρτήτως της φύσης του διορισμού ή του καθεστώτος απασχόλησης⁷, του νομικού καθεστώτος του εργοδότη και του τύπου του οργανισμού ή ιδρύματος στο οποίο εκτελούνται οι εργασίες. Λαμβάνει υπόψη την πληθώρα ρόλων που αναλαμβάνει

⁶ Βλ. ορισμό στο Τμήμα 3.

⁷ Βλ. ορισμό στο Τμήμα 3.

νουν οι ερευνητές, οι οποίοι δεν περιορίζονται μόνο στη διεξαγωγή εργασιών έρευνας ή/και ανάπτυξης, αλλά και στην άσκηση καθηκόντων εποπτείας, συμβουλευτικής, διαχείρισης ή διοίκησης.

Η παρούσα Χάρτα λαμβάνει ως θεμελιώδη αρχή ότι οι ερευνητές και οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών έχουν ως πρωταρχική υποχρέωση να συμμορφώνονται με τις απαιτήσεις της αντίστοιχης εθνικής ή περιφερειακής νομοθεσίας. Στις περιπτώσεις ερευνητών που απολαύουν εργασιακού καθεστώτος και δικαιωμάτων ευνοϊκότερων, από ορισμένες απόψεις, σε σχέση με τα προβλεπόμενα στην παρούσα Χάρτα, δεν επιτρέπεται η υποβάθμιση του ήδη υφιστάμενου καθεστώτος και δικαιωμάτων κατ'επίκληση των διατάξεων της Χάρτας.

Τόσο οι ερευνητές όσο και οι εργοδότες και οι χρηματοδότες ερευνητών οι οποίοι συμμορφώνονται προς την παρούσα Χάρτα θα σέβονται επίσης τα θεμελιώδη δικαιώματα και θα τηρούν τις αρχές που αναγνωρίζονται από τον Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁸.

⁸ Επίσημη Εφημερίδα C 364 της 18.12.2000, σ. 0001-0022.

Γενικές αρχές και απαιτήσεις που ισχύουν για τους ερευνητές:

Ελευθερία της έρευνας

Οι ερευνητές οφείλουν να ασκούν την ερευνητική τους δραστηριότητα με κύριο σκοπό το καλό της ανθρωπότητας και την επέκταση των συνόρων των επιστημονικών γνώσεων, απολαύοντας ταυτοχρόνως ελευθερίας σκέψης και έκφρασης και ελευθερίας προσδιορισμού μεθόδων επίλυσης προβλημάτων, σύμφωνα με τις αναγνωρισμένες αρχές και πρακτικές ηθικής δεοντολογίας.

Οι ερευνητές οφείλουν ωστόσο να αποδέχονται περιορισμούς στην άσκηση αυτών των ελευθεριών που ενδεχομένως επιβάλλονται για λόγους συγκεκριμένων περιστάσεων οργάνωσης της έρευνας (συμπεριλαμβανομένων των επιταγών εποπτείας/καθοδήγησης/διαχείρισης) ή επιχειρησιακών περιορισμών (π.χ. από άποψη δημοσιονομικών πόρων ή υποδομών) ή, ιδίως στον βιομηχανικό τομέα, για λόγους προστασίας της πνευματικής ιδιοκτησίας. Εντούτοις, οι περιορισμοί αυτοί δεν επιτρέπεται να αντιβαίνουν στις αναγνωρισμένες αρχές και πρακτικές ηθικής δεοντολογίας τις οποίες οφείλουν να τηρούν οι ερευνητές.

Αρχές ηθικής δεοντολογίας

Οι ερευνητές οφείλουν να τηρούν τις αναγνωρισμένες πρακτικές και τις θεμελιώδεις αρχές ηθικής δεοντολογίας που εφαρμόζονται στον οικείο επιστημονικό κλάδο, καθώς και τα πρότυπα ηθικής δεοντολογίας όπως αυτά καθορίζονται στους διάφορους εθνικούς, τομεακούς ή θεσμικούς κώδικες ηθικής δεοντολογίας.

Επαγγελματική υπευθυνότητα

Οι ερευνητές οφείλουν να καταβάλλουν κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε να εξασφαλίζουν ότι το ερευνητικό τους έργο έχει ουσιαστική σημασία για το κοινωνικό σύνολο και ότι δεν επαναλαμβάνει ασκόπως προηγούμενες ερευνητικές εργασίες άλλων.

Οφείλουν να αποφεύγουν τη λογοκλοπή ή την παράνομη ιδιοποίηση οιαδήποτε τύπου και οφείλουν να τηρούν τις αρχές πνευματικής ιδιοκτησίας και συγκυριότητας δεδομένων στις περιπτώσεις ερευνητικών εργασιών που έχουν διεξαχθεί σε συνεργασία με έναν ή περισσότερους επόπτες ή/και άλλους ερευνητές. Η ανάγκη επικύρωσης νέων παρατηρήσεων μέσω επίδειξης της αναπαραγωγιμότητας των πειραμάτων δεν θα πρέπει να ερμηνεύεται ως λογοκλοπή ή παράνομη ιδιοποίηση, υπό την προϋπόθεση ότι γίνεται ρητή αναφορά στα προς επιβεβαίωση δεδομένα.

Σε περίπτωση υπανάθεσης οιαδήποτε μέρους των εργασιών τους, οι ερευνητές οφείλουν να διασφαλίζουν ότι το πρόσωπο στο οποίο υπαναθέτουν τις υπόψη εργασίες έχει τις ικανότητες και τα προσόντα ώστε να τις φέρει σε πέρας.

Επαγγελματική συμπεριφορά

Οι ερευνητές οφείλουν να γνωρίζουν τους στρατηγικούς στόχους που επιδιώκει το ερευνητικό τους περιβάλλον και τους μηχανισμούς χρηματοδότησης και οφείλουν να ζητούν κάθε αναγκαία έγκριση και άδεια πριν ξεκινήσουν τις ερευνητικές τους εργασίες ή πριν κάνουν χρήση των παρεχόμενων πόρων.

Σε περίπτωση καθυστέρησης, αναπροσαρμογής ή ολοκλήρωσης του ερευνητικού τους έργου, οφείλουν να ενημερώνουν σχετικά τους εργοδότες, τους χρηματοδότες ή τους επόπτες τους ενώ, σε περίπτωση επικείμενης διακοπής ή αναστολής του ερευνητικού τους έργου για οποιονδήποτε λόγο, οφείλουν να τους προειδοποιούν σχετικά.

Συμβατικές και νομικές υποχρεώσεις

Οι ερευνητές κάθε επιπέδου οφείλουν να γνωρίζουν τους εθνικούς, τομεακούς ή θεσμικούς ρυθμιστικούς κανόνες που διέπουν τους όρους κατάρτισης, επιμόρφωσης ή/και εργασίας. Στους ρυθμιστικούς αυτούς κανόνες συγκαταλέγονται και οι κανόνες περί δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας καθώς και οι απαιτήσεις και οι όροι παντός χορηγού ή χρηματοδότη, ανεξαρτήτως της φύσης της ατομικής τους σύμβασης. Οι ερευνητές οφείλουν να τηρούν αυτούς τους ρυθμιστικούς κανόνες, παραδίδοντας τα απαιτούμενα αποτελέσματα (π.χ. διατριβές, δημοσιεύσεις, διπλώματα ευρεσιτεχνίας, εκθέσεις, ανάπτυξη νέων προϊόντων, κτλ.) όπως αυτά καθορίζονται στη σχετική σύμβαση ή σε ισοδύναμο έγγραφο.

Λογοδοσία

Οι ερευνητές οφείλουν να γνωρίζουν ότι είναι υπόλογοι έναντι των εργοδοτών και των χρηματοδοτών τους, έναντι άλλων συναφών δημόσιων ή ιδιωτικών οργανισμών και, για ζητήματα ηθικής δεοντολογίας, έναντι του κοινωνικού συνόλου ευρύτερα. Ειδικότερα, οι ερευνητές που χρηματοδοτούνται από δημόσια κονδύλια είναι επίσης υπόλογοι για τη αποδοτική χρήση των χρημάτων των φορολογουμένων. Κατά συνέπεια, οφείλουν να τηρούν τις αρχές της χρηστής, διαφανούς και αποτελεσματικής χρηματοοικονομικής διαχείρισης και να είναι συνεργάσιμοι κατά τη διενέργεια οποιουδήποτε εγκεκριμένου λογιστικού ελέγχου των ερευνητικών τους εργασιών, που αναλαμβάνουν τόσο οι εργοδότες/χρηματοδότες τους όσο και επιτροπές δεοντολογίας.

Όποτε είναι αναγκαίο και το ζητούν οι αρμόδιες αρχές, οι ερευνητές οφείλουν να προσφέρουν πρόσβαση, για τους σκοπούς της διενέργειας εξοχυστικών εσωτερικών και ή εξωτερικών ελέγχων, στις μεθόδους συλλογής και ανάλυσης, στα αποτελέσματα και, κατά περίπτωση, σε λεπτομερή δεδομένα.

Ορθές πρακτικές έρευνας

Οι ερευνητές οφείλουν να εφαρμόζουν ανά πάσα στιγμή ασφαλείς πρακτικές εργασίας, σύμφωνες με την εθνική νομοθεσία, μεταξύ άλλων λαμβάνοντας τις απαιτούμενες προφυλάξεις για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας και για την προστασία του ερευνητικού έργου από τυχόν τεχνολογικές καταστροφές πληροφορικών συστημάτων και δεδομένων, π.χ. προβλέποντας κατάλληλες εφεδρικές στρατηγικές. Οφείλουν επίσης να γνωρίζουν τις ισχύουσες εθνικές νομικές απαιτήσεις σε θέματα προστασίας δεδομένων και προστασίας της εμπιστευτικότητας, και να λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για την τήρηση των απαιτήσεων αυτών ανά πάσα στιγμή.

Διάδοση και αξιοποίηση των αποτελεσμάτων

Όλοι οι ερευνητές οφείλουν να διασφαλίζουν, σύμφωνα με τους όρους της ατομικής τους σύμβασης, τη διάδοση και την αξιοποίηση των αποτελεσμάτων των ερευνητικών τους εργασιών, π.χ. μέσω κοινοποίησης, μεταφοράς σε άλλα ερευνητικά πλαίσια ή, κατά περίπτωση, εμπορικής εκμετάλλευσης των αποτελεσμάτων αυτών. Οι ιεραρχικώς ανώτεροι ερευνητές, ιδίως, οφείλουν να αναλαμβάνουν την πρωτοβουλία διασφάλισης της αποτελεσματικότητας της έρευνας και της εμπορικής εκμετάλλευσης ή/και της δημοσίευσης των αποτελεσμάτων, κάθε φορά που τους δίνεται η ευκαιρία.

Επικοινωνία με το κοινό

Οι ερευνητές οφείλουν να διασφαλίζουν ότι οι ερευνητικές τους δραστηριότητες γίνονται γνωστές στο ευρύτερο κοινό κατά τρόπο ώστε να είναι κατανοητές όχι μόνο από τους ειδήμονες αλλά από όλους, βελτιώνοντας έτσι την κατανόηση της επιστήμης από το κοινό. Η άμεση επικοινωνία με το κοινό θα βοηθήσει τους ερευνητές να κατανοήσουν καλύτερα το ενδιαφέρον του κοινού για τις επιστημονικές και τεχνολογικές προτεραιότητες, καθώς και τις ανησυχίες του κοινού.

Σχέση με τους επόπτες

Οι εκπαιδευόμενοι και ασκούμενοι ερευνητές οφείλουν να διατηρούν δομημένη και τακτική σχέση με τους επόπτες τους και με τους εκπροσώπους της σχολής ή του διοικητικού τμήματος ή υπηρεσίας ώστε να ωφελούνται πλήρως από τις σχετικές επαφές.

Για τον σκοπό αυτό, οφείλουν μεταξύ άλλων να τηρούν αρχείο της πρόοδου και των ευρημάτων των ερευνητικών εργασιών, να λαμβάνουν ανάδραση μέσω εκθέσεων και σεμιναρίων, να χρησιμοποιούν τη ληφθείσα ανάδραση και να εργάζονται τηρώντας τα εγκεκριμένα χρονοδιαγράμματα και ενδιάμεσα στάδια εκτέλεσης και παραδίδοντας τα καθορισμένα παραδοτέα ή/και αποτελέσματα της έρευνας.

Καθήκοντα εποπτείας και διαχείρισης

Οι ιεραρχικώς ανώτεροι ερευνητές οφείλουν να δίνουν ιδιαίτερη προσοχή στον πολλαπλό ρόλο που έχουν ως επόπτες, σύμβουλοι σπουδών, μέντορες, επαγγελματικοί σύμβουλοι, επικεφαλής εργασιών, συντονιστές έργων, διαχειριστές ή υπεύθυνοι επιστημονικής επικοινωνίας. Οφείλουν να εκτελούν τα καθήκοντα αυτά σύμφωνα με τα υψηλότερα επαγγελματικά πρότυπα. Όσον αφορά τον ρόλο τους ως επόπτες ή μέντορες ερευνητών, οι ιεραρχικώς ανώτεροι ερευνητές οφείλουν να αναπτύσσουν επικοινωνιακή και θετική σχέση με τους νέους ερευνητές, ούτως ώστε να εξασφαλίζουν τις προϋποθέσεις για την αποτελεσματική μεταφορά γνώσεων και για τη μελλοντική επιτυχή εξέλιξη της σταδιοδρομίας των ερευνητών.

Συνεχής επαγγελματική εξέλιξη

Οι ερευνητές οφείλουν να προσπαθούν, καθόλη τη διάρκεια της σταδιοδρομίας τους, να βελτιώνονται συνεχώς αναβαθμίζοντας και επεκτείνοντας συνεχώς τα προσόντα και τις δεξιότητές τους. Για τον σκοπό αυτό, μπορούν να καταφεύγουν σε διάφορα μέσα όπως π.χ. επίσημα μαθήματα επιμόρφωσης, εργαστήρια, συνέδρια και εργαλεία ηλεκτρονικής μάθησης.

Γενικές αρχές και απαιτήσεις που ισχύουν για τους εργοδότες και τους χρηματοδότες ερευνητών:

Αναγνώριση του επαγγέλματος

Όλοι οι ερευνητές που ακολουθούν ερευνητική σταδιοδρομία πρέπει να αναγνωρίζονται ως επαγγελματίες και να τυγχάνουν αντίστοιχης αντιμετώπισης. Η αναγνώριση αυτή πρέπει να ξεκινάει στα πρώτα στάδια της σταδιοδρομίας των ερευνητών, και συγκεκριμένα στο μεταπτυχιακό στάδιο, και να εκτείνεται σε όλα τα στάδια σταδιοδρομίας και τις επαγγελματικές κατηγορίες, ανεξαρτήτως της ταξινόμησής τους σε εθνικό επίπεδο (π.χ. υπάλληλος, μεταπτυχιακός σπουδαστής, υποψήφιος διδακτορικού, μεταδιδακτορικός υπότροφος, δημόσιος υπάλληλος).

Μη διακριτική μεταχείριση

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών δεν επιτρέπεται να κάνουν διακρίσεις οποιουδήποτε είδους εις βάρος ερευνητών, λόγω φύλου, ηλικίας, φυλής, εθνικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, θρησκείας ή θρησκευτικών πεποιθήσεων, γενετήσιου προσανατολισμού, γλώσσας, αναπηρίας, πολιτικών φρονημάτων, κοινωνικής ή οικονομικής κατάστασης.

Ερευνητικό περιβάλλον

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να παρέχουν ένα δημιουργικό και δυναμικό περιβάλλον έρευνας και ερευνητικής κατάρτισης το οποίο προσφέρει κατάλληλο εξοπλισμό, κατάλληλες εγκαταστάσεις και ευκαιρίες, μεταξύ άλλων για εξ αποστάσεως συνεργασία μεταξύ ερευνητικών δικτύων, και το οποίο συμμορφώνεται προς τις εθνικές ή τομεακές κανονιστικές ρυθμίσεις όσον αφορά την υγεία και την ασφάλεια στον χώρο της έρευνας. Οι χρηματοδότες οφείλουν να εξασφαλίζουν επαρκείς πόρους προς υποστήριξη της εκτέλεσης του καθορισμένου προγράμματος εργασιών.

Όροι εργασίας

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να διασφαλίζουν ότι οι όροι εργασίας των ερευνητών, συμπεριλαμβανομένων των ερευνητών με ειδικές ανάγκες, προσφέρουν κατά περίπτωση την αναγκαία ευελιξία για την επίτευξη υψηλής ερευνητικής απόδοσης, σύμφωνα με την ισχύουσα εθνική νομοθεσία και τις εθνικές ή κλαδικές συμβάσεις συλλογικής διαπραγμάτευσης. Οφείλουν να μεριμνούν ώστε οι όροι εργασίας τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών ερευνητών να τους επιτρέπουν να συνδυάζουν τις οικογενειακές και γονικές τους υποχρεώσεις με τις επαγγελματικές υποχρεώσεις και τις απαιτήσεις σταδιοδρομίας⁹. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δίνεται σε ρυθμίσεις όπως π.χ. το ελαστικό ωράριο εργασίας, η μερική απασχόληση, η τηλε-εργασία και οι εκπαιδευτικές άδειες, καθώς και στις οικονομικές και διοικητικές διατάξεις που διέπουν αυτές τις ρυθμίσεις.

Σταθερότητα και μονιμότητα της απασχόλησης

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να διασφαλίζουν ότι η απόδοση των ερευνητών δεν υπονομεύεται από την προσωρινότητα των συμβάσεων εργασίας, και οφείλουν συνεπώς να δεσμεύονται, στο μέτρο του δυνατού, να βελτιώνουν τη σταθερότητα των όρων απασχόλησης των ερευνητών, εφαρμόζοντας και τηρώντας κατ'αυτόν τον τρόπο τις αρχές και τις διατάξεις της *οδηγίας της ΕΕ για την εργασία ορισμένου χρόνου*¹⁰.

⁹ Βλ. SEC (2005) 260, Γυναίκες και επιστήμη: Αριστεία και καινοτομία – Ισότητα των φύλων στον χώρο της επιστήμης.

¹⁰ Σκοπός της οδηγίας είναι η αποτροπή των δυσμενών διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου έναντι των αντίστοιχων εργαζομένων αορίστου χρόνου, η αποτροπή καταχρήσεων εκ της χρήσεως διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, η βελτίωση της πρόσβασης των εργαζομένων ορισμένου χρόνου στην επιμόρφωση και η διασφάλιση της ενημέρωσης των εργαζομένων ορισμένου χρόνου όσον αφορά τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP.

Χρηματοδότηση και αποδοχές

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να διασφαλίζουν ότι οι ερευνητές απολαύουν δίκαιων και ελκυστικών όρων χρηματοδότησης ή/και αποδοχών και επαρκούς και δίκαιης κοινωνικής ασφαλιστικής κάλυψης (συμπεριλαμβανομένων των παροχών ασθένειας και των οικογενειακών παροχών, των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων και των παροχών ανεργίας) σύμφωνα με την ισχύουσα νομοθεσία και τις εθνικές ή κλαδικές συμβάσεις συλλογικής διαπραγμάτευσης. Η διασφάλιση τέτοιων όρων αφορά τους ερευνητές σε όλα τα στάδια επαγγελματικής σταδιοδρομίας, συμπεριλαμβανομένων των νέων ερευνητών, ανάλογα με το νομικό τους καθεστώς, τις επιδόσεις τους και το επίπεδο επαγγελματικών προσόντων ή/και ευθυνών τους.

Ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων ¹¹

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών πρέπει να επιδιώκουν την ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων σε όλα τα επίπεδα στελέχωσης, συμπεριλαμβανομένων του εποπτικού, του διαχειριστικού και του διοικητικού επιπέδου. Για τον σκοπό αυτό, θα πρέπει να εφαρμόζεται πολιτική ίσων ευκαιριών στο πλαίσιο των προσλήψεων και στα επακόλουθα στάδια επαγγελματικής σταδιοδρομίας, όχι όμως εις βάρος των κριτηρίων ποιότητας και επαγγελματικών προσόντων. Για την κατοχύρωση ίσης μεταχείρισης, πρέπει να διασφαλίζεται ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων και στις επιτροπές επιλογής και αξιολόγησης.

Εξέλιξη της σταδιοδρομίας

Οι εργοδότες ή/και χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να καταρτίζουν, κατά προτίμηση στο πλαίσιο της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων, συγκεκριμένη στρατηγική για την επαγγελματική εξέλιξη όλων των ερευνητών σε όλα τα στάδια σταδιοδρομίας, ανεξαρτήτως του συμβατικού τους καθεστώτος, συμπεριλαμβανομένων των ερευνητών που απασχολούνται βάσει συμβά-

¹¹ Βλ. SEC (2005) 260, Γυναίκες και επιστήμη: Αριστεία και καινοτομία – Ισότητα των φύλων στον χώρο της επιστήμης.

σεων ορισμένου χρόνου. Η στρατηγική αυτή πρέπει να περιλαμβάνει τη διαθεσιμότητα μεντόρων οι οποίοι θα προσφέρουν υποστήριξη και καθοδήγηση στους ερευνητές σχετικά με την προσωπική και επαγγελματική τους εξέλιξη, θα τους ενθαρρύνουν και θα τους βοηθούν να ξεπεράσουν τυχόν αισθήματα ανασφάλειας ως προς το επαγγελματικό τους μέλλον. Όλοι οι ερευνητές θα πρέπει να τηρούνται ενήμεροι σχετικά με τις διατάξεις και ρυθμίσεις αυτές.

Αξία της κινητικότητας

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να αναγνωρίζουν την αξία της γεωγραφικής, διατομεακής, ενδοεπιστημονικής και διεπιστημονικής, και εικονικής¹² κινητικότητας καθώς και της κινητικότητας μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, ως σημαντικού μέσου ενίσχυσης των επιστημονικών γνώσεων και της επαγγελματικής εξέλιξης σε οποιοδήποτε στάδιο της σταδιοδρομίας των ερευνητών. Κατά συνέπεια, οφείλουν να εντάσσουν τις παραμέτρους αυτές στη οικεία στρατηγική επαγγελματικής εξέλιξης και να εκτιμούν και να αναγνωρίζουν πλήρως κάθε εμπειρία κινητικότητας στο πλαίσιο του οικείου συστήματος επαγγελματικής ανέλιξης/αξιολόγησης.

Για τον σκοπό αυτό, θα πρέπει επίσης να καθιερώσουν κατάλληλους διοικητικούς μηχανισμούς που να επιτρέπουν τη μεταφορά τόσο των υποτροφιών όσο και των παροχών κοινωνικής ασφάλισης, σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία.

Πρόσβαση σε ερευνητική κατάρτιση και άσκηση και σε συνεχή επαγγελματική επιμόρφωση

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να διασφαλίζουν ότι όλοι οι ερευνητές, σε οποιοδήποτε στάδιο της σταδιοδρομίας τους και ανεξαρτήτως του συμβατικού τους καθεστώτος, έχουν την ευκαιρία να εξελιχθούν επαγγελματικώς και να βελτιώσουν τις προοπτικές επαγγελματικής απασχόλησης, έχοντας πρόσβαση σε μέτρα συνεχούς αναβάθμισης των επαγγελματικών δεξιοτήτων και προσόντων.

¹² Δηλαδή, εξ αποστάσεως συνεργασία μέσω ηλεκτρονικών δικτύων.

Τα μέτρα αυτά θα πρέπει να αξιολογούνται σε τακτική βάση με σκοπό την επαλήθευση της προσπελασιμότητας και του βαθμού χρησιμοποίησής τους καθώς και της αποτελεσματικότητάς τους από άποψη βελτίωσης των επαγγελματικών προσόντων, δεξιοτήτων και προοπτικών απασχόλησης.

Πρόσβαση σε συμβουλές σταδιοδρομίας

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να διασφαλίζουν ότι στους ερευνητές, σε οποιοδήποτε στάδιο της σταδιοδρομίας τους και ανεξαρτήτως του συμβατικού τους καθεστώτος, παρέχονται συμβουλές σταδιοδρομίας και βοήθεια για την ανεύρεση και κατάληψη θέσης απασχόλησης είτε στον δικό τους οργανισμό είτε μέσω συνεργασίας με άλλες δομές.

Δικαιώματα πνευματικής ιδιοκτησίας

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να διασφαλίζουν ότι οι ερευνητές, σε οποιοδήποτε στάδιο της σταδιοδρομίας τους, νέμονται τους καρπούς της ενδεχόμενης εκμετάλλευσης των αποτελεσμάτων των Ε&Α εργασιών τους μέσω κατάλληλης νομικής προστασίας ιδίως των δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων δημιουργού.

Στις πολιτικές και πρακτικές των εργοδοτών ή/και των χρηματοδοτών πρέπει να ορίζονται, κατά το δυνατόν στο πλαίσιο ειδικών συμφωνιών συνεργασίας ή συμφωνιών άλλου τύπου, τα δικαιώματα που ανήκουν στους ερευνητές ή/και, κατά περίπτωση, στους εργοδότες τους ή σε άλλα μέρη, συμπεριλαμβανομένων των εξωτερικών εμπορικών ή βιομηχανικών οργανισμών.

Συνδημιουργία

Κατά την αξιολόγηση του προσωπικού τους, οι οργανισμοί πρέπει να εκτιμούν θετικά τη συνδημιουργία, ως απόδειξη εποικοδομητικής προσέγγισης της άσκησης ερευνών. Κατά συνέπεια, οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να αναπτύξουν στρατηγικές, πρακτικές και διαδικα-

οίες οι οποίες να προσφέρουν στους ερευνητές, συμπεριλαμβανομένων των ερευνητών που βρίσκονται στα αρχικά στάδια της ερευνητικής τους σταδιοδρομίας, τις αναγκαίες συνθήκες και προϋποθέσεις ώστε να αναγνωρίζονται, να καταχωρίζονται ή/και να μνημονεύονται, βάσει της πραγματικής τους συνεισφοράς, ως συνδημιουργοί εργασιών, διπλωμάτων ευρεσιτεχνίας, κτλ., ή να δημοσιεύουν τα αποτελέσματα των ερευνητικών τους εργασιών ανεξάρτητα από τους επόπτες τους.

Εποπτεία

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να ορίζουν σαφώς ένα άτομο το οποίο θα μπορούν να συμβουλευόμαστε οι νέοι ερευνητές για θέματα σχετικά με την εκτέλεση των επαγγελματικών τους καθηκόντων, και οφείλουν να ενημερώνουν σχετικά τους ερευνητές.

Οι σχετικές ρυθμίσεις θα πρέπει να ορίζουν σαφώς ότι οι προτεινόμενοι επόπτες έχουν επαρκή εμπειρία σε θέματα εποπτείας ερευνητικών εργασιών, διαθέτουν τον χρόνο, τις γνώσεις, την πείρα, την τεχνογνωσία και επιδεικνύουν τη δέσμευση που απαιτείται ώστε να προσφέρουν στους ασκούμενους ερευνητές κατάλληλη υποστήριξη, και θα πρέπει να προβλέπουν τις απαραίτητες διαδικασίες παρακολούθησης της προόδου και επανεξέτασης, καθώς και τους απαιτούμενους μηχανισμούς ανάδρασης.

Καθήκοντα διδασκαλίας

Η εκπαιδευτική δραστηριότητα αποτελεί απαραίτητο μέσο για τη δόμηση και τη διάδοση των γνώσεων και θα πρέπει συνεπώς να θεωρείται ως πολύτιμο στοιχείο της επαγγελματικής διαδρομής των ερευνητών. Τα εκπαιδευτικά καθήκοντα ωστόσο δεν πρέπει να είναι υπερβολικά ούτε να εμποδίζουν τους ερευνητές, ιδίως στην αρχή της σταδιοδρομίας τους, να διεξάγουν τις ερευνητικές τους δραστηριότητες.

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να διασφαλίζουν ότι η εκτέλεση εκπαιδευτικών καθηκόντων αμείβεται δεόντως και

λαμβάνεται υπόψη στα συστήματα αξιολόγησης της επαγγελματικής ικανότητας και της επαγγελματικής εξέλιξης, και ότι ο χρόνος που αφιερώνουν τα ανώτερα ιεραρχικώς μέλη του προσωπικού στην κατάρτιση των νέων ερευνητών θα πρέπει να υπολογίζεται ως μέρος της εκπαιδευτικής τους δέσμευσης. Η παροχή κατάλληλης επιμόρφωσης για την άσκηση καθηκόντων εκπαίδευσης και καθοδήγησης πρέπει να αποτελεί μέρος της επαγγελματικής εξέλιξης των ερευνητών.

Συστήματα αξιολόγησης

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να εφαρμόζουν συστήματα αξιολόγησης όλων των ερευνητών, συμπεριλαμβανομένων των ιεραρχικώς ανώτερων ερευνητών, για την αξιολόγηση των επαγγελματικών τους επιδόσεων, σε τακτική βάση και κατά διαφανή τρόπο, από ανεξάρτητη (και, στην περίπτωση των ανώτερων ιεραρχικώς ερευνητών, κατά προτίμηση διεθνή) επιτροπή.

Κατά την αξιολόγηση των ερευνητών θα πρέπει να λαμβάνονται δεόντως υπόψη η γενική δημιουργικότητα και τα αποτελέσματα των ερευνητικών τους δραστηριοτήτων, π.χ. δημοσιεύσεις, διπλώματα ευρεσιτεχνίας, διαχείριση ερευνών, εκπαιδευτικές δραστηριότητες, διαλέξεις, καθήκοντα εποπτείας, καθοδήγησης και συμβουλευτικής, δραστηριότητες εθνικής ή διεθνούς συνεργασίας, διοικητικά καθήκοντα, δραστηριότητες ευαισθητοποίησης του κοινού και κινητικότητα, στοιχεία τα οποία θα πρέπει να συνεκτιμούνται για την επαγγελματική ανέλιξη των ερευνητών.

Αιτιάσεις και ενστάσεις

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να εφαρμόζουν, σύμφωνα με τους εθνικούς κανόνες και ρυθμίσεις, κατάλληλες διαδικασίες εξέτασης των αιτιάσεων/ενστάσεων των ερευνητών, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που αφορούν διαφορές μεταξύ εποπτών και νέων ερευνητών, ενδεχομένως με τον καθορισμό αμερόληπτου προσώπου (τύπου διαμεσολαβητή) για τον σκοπό αυτό. Οι σχετικές διαδικασίες πρέ-

πει να προσφέρουν σε όλο το ερευνητικό προσωπικό εμπιστευτική και άτυπη αρωγή για την επίλυση συγκρούσεων, διαφορών και παραπόνων επαγγελματικού χαρακτήρα, με σκοπό την προαγωγή της δίκαιης και λογικής μεταχείρισης του προσωπικού στο εσωτερικό του οργανισμού και τη βελτίωση της γενικής ποιότητας του εργασιακού περιβάλλοντος.

Συμμετοχή σε όργανα λήψης αποφάσεων

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να αναγνωρίζουν ως πλήρως θεμιτή, και δε ευκαταία, την εκπροσώπηση των ερευνητών στα αρμόδια όργανα πληροφόρησης, διαβούλευσης και λήψης αποφάσεων των οργανισμών στους οποίους απασχολούνται, με σκοπό την προστασία και την προάσπιση των ατομικών και συλλογικών τους συμφερόντων ως επαγγελματιών και την ενεργό τους συμβολή στη λειτουργία του υπόψη οργανισμού ¹³.

Προσλήψεις

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να καθορίζουν σαφείς κανόνες και κριτήρια αξιολόγησης υποψηφιοτήτων και πρόσληψης ερευνητών, ιδίως ερευνητών στην αρχή της σταδιοδρομίας τους, και οφείλουν να διευκολύνουν την πρόσβαση στην απασχόληση για τις λιγότερο ευνοημένες ομάδες και για τους ερευνητές, συμπεριλαμβανομένων των εκπαιδευτικών (οποιουδήποτε επιπέδου), που επιθυμούν να επιστρέψουν στην ερευνητική σταδιοδρομία.

Κατά τον διορισμό ή την πρόσληψη ερευνητών, οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες ερευνητών οφείλουν να τηρούν τις αρχές που καθορίζονται στον κώδικα δεοντολογίας για την πρόσληψη ερευνητών.

¹³ Στο πλαίσιο αυτό, βλ επίσης οδηγία της ΕΕ 2002/14/ΕΚ.

ΤΜΗΜΑ 2

ΚΩΔΙΚΑΣ ΔΕΟΝΤΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΛΗΨΗ ΕΡΕΥΝΗΤΩΝ

Ο κώδικας δεοντολογίας για την πρόσληψη ερευνητών αποτελεί ένα σύνολο γενικών αρχών και απαιτήσεων προς τις οποίες πρέπει να συμμορφώνονται οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες κατά τον διορισμό ή την πρόσληψη ερευνητών. Οι εν λόγω αρχές και απαιτήσεις, οι οποίες συμπληρώνουν εκείνες που εκτίθενται στην Ευρωπαϊκή Χάρτα του Ερευνητή, αναμένεται να κατοχυρώσουν τη διαφάνεια των διαδικασιών πρόσληψης και την ισότιμη μεταχείριση όλων των υποψηφίων, ενόψει ιδίως της ανάπτυξης μιας ελκυστικής, ανοικτής και σταθερής ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας για τους ερευνητές. Οι οργανισμοί και οι εργοδότες που τηρούν τον κώδικα δεοντολογίας επιδεικνύουν ανοικτά τη δέσμευσή τους να ενεργούν με υπευθυνότητα και αξιοπρέπεια και να παρέχουν ένα πλαίσιο δίκαιων συνθηκών στους ερευνητές, με σαφή πρόθεση να συμβάλουν στην εδραίωση του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας.

Γενικές αρχές και απαιτήσεις του κώδικα δεοντολογίας

Πρόσληψη

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες οφείλουν να εφαρμόζουν διαδικασίες πρόσληψης οι οποίες να είναι ανοικτές¹⁴, αποτελεσματικές, διαφανείς, υποστηρικτικές και διεθνώς συγκρίσιμες, καθώς και προσαρμοσμένες στον τύπο των προκρησσομένων θέσεων εργασίας.

¹⁴ Πρέπει να χρησιμοποιούνται όλα τα διαθέσιμα μέσα, και ιδίως διεθνείς ή παγκοσμίως προσπελάσιμοι πόροι στον Παγκόσμιο Ιστό, όπως η Πανευρωπαϊκή Πύλη για την Κινητικότητα των Ερευνητών: <http://europa.eu.int/eracareers>.

Στις προκηρύξεις θέσεων πρέπει να περιγράφεται εκτενώς το απαιτούμενο επίπεδο γνώσεων και επαγγελματικών προσόντων, αλλά όχι με τόσο εξειδικευμένο τρόπο ώστε να αποθαρρύνονται τυχόν κατάλληλοι υποψήφιοι. Οι εργοδότες οφείλουν να συμπεριλαμβάνουν στις προκηρύξεις θέσεων μια περιγραφή των όρων και συνθηκών εργασίας, των σχετικών δικαιωμάτων και παροχών, καθώς και των προοπτικών επαγγελματικής εξέλιξης. Επιπλέον, το χρονικό διάστημα που μεσολαβεί μεταξύ της προκήρυξης κενών θέσεων ή της πρόσκλησης υποβολής υποψηφιοτήτων και της καταληκτικής ημερομηνίας υποβολής υποψηφιοτήτων πρέπει να είναι ρεαλιστικό.

Επιλογή

Οι επιτροπές επιλογής πρέπει να απαρτίζονται από μέλη με διαφορετικά επαγγελματικά προσόντα και ειδίκευση και, όπου είναι αναγκαίο και εφικτό, μέλη προερχόμενα από διαφορετικούς τομείς (δημόσιο και ιδιωτικό) και διαφορετικούς επιστημονικούς κλάδους καθώς και από άλλες χώρες, τα οποία να διαθέτουν κατάλληλη εμπειρία ώστε να αξιολογήσουν τους υποψηφίους. Η σύνθεσή τους πρέπει να είναι τέτοια ώστε να διασφαλίζεται ισόρροπη εκπροσώπηση των δύο φύλων. Θα πρέπει να χρησιμοποιούνται, κατά το δυνατόν, ποικίλες πρακτικές επιλογής όπως η αξιολόγηση από εξωτερικούς εμπειρογνώμονες και οι προσωπικές συνεντεύξεις. Τα μέλη των επιτροπών επιλογής θα πρέπει να έχουν λάβει σχετική επιμόρφωση.

Διαφάνεια

Οι υποψήφιοι πρέπει να ενημερώνονται, πριν από τη διαδικασία επιλογής, σχετικά με τη διαδικασία πρόσληψης και τα κριτήρια επιλογής, τον αριθμό των διαθέσιμων θέσεων και τις προοπτικές επαγγελματικές εξέλιξης. Οι υποψήφιοι πρέπει επίσης να ενημερώνονται, μετά τη διαδικασία επιλογής, σχετικά με τα δυνατά σημεία και τις αδυναμίες της υποψηφιοτήτάς τους.

Αξιολόγηση των προσόντων

Κατά τη διαδικασία επιλογής πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των χώρων και αντικειμένων εμπειρίας¹⁵ των υποψηφίων. Πρέπει μεν να δίνονται έμφαση στις γενικές δυνατότητες και προοπτικές των υποψηφίων ως ερευνητών, αλλά να λαμβάνεται υπόψη και η δημιουργικότητα και το επίπεδο ανεξαρτησίας τους.

Αυτό σημαίνει ότι τα προσόντα των υποψηφίων πρέπει να αξιολογούνται τόσο από ποιοτική όσο και από ποσοτική άποψη, δίνοντας βάρος όχι μόνο στον αριθμό των δημοσιεύσεων αλλά και σε μια διαφοροποιημένη επαγγελματική πορεία που σηματοδοτείται από εξαιρέτα αποτελέσματα. Κατά συνέπεια, η σημασία των βιβλιομετρικών δεικτών πρέπει να εξισορροπείται κατάλληλα με ένα ευρύτερο φάσμα κριτηρίων αξιολόγησης, όπως η εκπαιδευτική εμπειρία, η εποπτική εμπειρία, οι ομαδικές εργασίες, οι δραστηριότητες μεταφοράς γνώσεων, διαχείρισης της έρευνας και της καινοτομίας και πληροφόρησης του κοινού. Για τους υποψηφίους που προέρχονται από τον χώρο της βιομηχανίας, πρέπει να δίνεται ιδιαίτερη προσοχή στη συμβολή τους σε διπλώματα ευρεσιτεχνίας, αναπτυξιακές δραστηριότητες ή εφευρέσεις.

Διακυμάνσεις στη χρονολογική σειρά των βιογραφικών σημειωμάτων

Οι διακοπές της σταδιοδρομίας ή οι διακυμάνσεις στη χρονολογική σειρά του βιογραφικού σημειώματος δεν πρέπει να βαθμολογούνται αρνητικά, αλλά να θεωρούνται ως μέρος της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και, κατά συνέπεια, ως δυνητικά πολύτιμο στοιχείο για την επαγγελματική εξέλιξη του ερευνητή προς μια πολυδιάστατη επαγγελματική πορεία. Θα πρέπει συνεπώς να επιτρέπεται στους υποψηφίους να υποβάλλουν βιογραφικά σημειώματα τα οποία να περιλαμβάνουν τεκμηριωμένα στοι-

¹⁵ Βλ. επίσης την Ευρωπαϊκή Χάρτα του Ερευνητή: Συστήματα αξιολόγησης στο τμήμα 1 του παρόντος εγγράφου.

χεία, αντιπροσωπευτικά των επιτευγμάτων και προσόντων που απαιτούνται για την κατάληψη των θέσεων που έχουν προκηρυχθεί.

Αναγνώριση της κινητικότητας

Οποιαδήποτε εμπειρία κινητικότητας όπως π.χ. διαμονή σε άλλη χώρα/περιφέρεια ή σε άλλο ερευνητικό πλαίσιο (δημόσιο ή ιδιωτικό), μεταπήδηση από έναν επιστημονικό κλάδο ή τομέα σε άλλο –είτε στο πλαίσιο της αρχικής ερευνητικής κατάρτισης είτε σε μεταγενέστερο στάδιο της ερευνητικής σταδιοδρομίας, ή εικονική κινητικότητα, πρέπει να θεωρείται ως πολύτιμο στοιχείο της επαγγελματικής εξέλιξης του ερευνητή.

Αναγνώριση τίτλων και προσόντων

Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες πρέπει να διασφαλίζουν κατάλληλη αξιολόγηση και αναγνώριση των ακαδημαϊκών και επαγγελματικών τίτλων και προσόντων, συμπεριλαμβανομένων των άτυπων προσόντων, όλων των ερευνητών, ιδίως στο πλαίσιο της διεθνούς και επαγγελματικής κινητικότητας. Οι εργοδότες ή/και οι χρηματοδότες οφείλουν να γνωρίζουν και να κατανοούν πλήρως τους κανόνες, τις διαδικασίες και τα πρότυπα που διέπουν την αναγνώριση των ακαδημαϊκών και επαγγελματικών τίτλων και προσόντων, και πρέπει συνεπώς να διερευνούν την εθνική νομοθεσία, συμβάσεις και ειδικούς κανόνες που ισχύουν σε θέματα αναγνώρισης αυτών των τίτλων και προσόντων, ανατρέχοντας σε όλες τις διαθέσιμες πηγές ¹⁶.

Αρχαιότητα

Το επίπεδο των απαιτούμενων προσόντων θα πρέπει να καθορίζεται με βάση τις ανάγκες της προς κατάληψη θέσης και όχι ως εμπόδιο της πρό-

¹⁶ Βλ. <http://www.enic-naric.net/> για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το δίκτυο NARIC (εθνικά κέντρα πληροφοριών για την αναγνώριση ακαδημαϊκών τίτλων) και το δίκτυο ENIC (ευρωπαϊκό δίκτυο κέντρων πληροφοριών).

σληψης. Η αναγνώριση και η αξιολόγηση των προσόντων πρέπει να εστιάζονται στα επιτεύγματα του υποψηφίου παρά στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του υποψηφίου ή στη φήμη του οργανισμού όπου αποκτήθηκαν τα προσόντα. Δεδομένου ότι τα επαγγελματικά προσόντα μπορεί να αποκτηθούν σε ένα αρχικό στάδιο μιας μακράς σταδιοδρομίας, θα πρέπει επίσης να αναγνωρίζεται η αξία της δια βίου επαγγελματικής εξέλιξης.

Μεταδιδακτορικοί διορισμοί

Οι οργανισμοί που διορίζουν μεταδιδακτορικούς ερευνητές οφείλουν να εφαρμόζουν σαφείς κανόνες και ρητές κατευθυντήριες γραμμές για την πρόσληψη και τον διορισμό μεταδιδακτορικών ερευνητών, ιδίως σε ό,τι αφορά τη μέγιστη διάρκεια και τους στόχους αυτών των διορισμών. Οι σχετικές κατευθυντήριες γραμμές πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τη διάρκεια των προηγούμενων μεταδιδακτορικών διορισμών σε άλλους οργανισμούς, καθώς τον μεταβατικό χαρακτήρα που πρέπει να έχει το μεταδιδακτορικό καθεστώς, κύριος σκοπός του οποίου είναι να προσφέρει πρόσθετες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης με την προοπτική μιας μακροπρόθεσμης ερευνητικής σταδιοδρομίας.

Ερευνητές

Για τους σκοπούς της παρούσας σύστασης, χρησιμοποιείται ο διεθνώς αναγνωρισμένος ορισμός του όρου «έρευνα» που παρέχεται στο «εγχειρίδιο Frascati»¹⁷. Κατά συνέπεια, ως ερευνητές νοούνται

«επαγγελματίες που καταγίνονται με τη σύλληψη της ιδέας ή τη δημιουργία νέων γνώσεων, προϊόντων, διαδικασιών, μεθόδων και συστημάτων και με τη διαχείριση των αντιστοίχων έργων».

Πιο συγκεκριμένα, η παρούσα σύσταση αφορά όλα τα πρόσωπα που ασχολούνται επαγγελματικώς στον χώρο της έρευνας και της ανάπτυξης, ανεξαρτήτως σταδίου επαγγελματικής σταδιοδρομίας και ταξινόμησής τους. Συμπεριλαμβάνονται οι επαγγελματικές δραστηριότητες «βασικής έρευνας», «στρατηγικής έρευνας», «εφαρμοσμένης έρευνας» «πειραματικής ανάπτυξης» και «μεταφοράς γνώσεων», καθώς και οι δραστηριότητες καινοτομίας και παροχής συμβουλών, εποπτείας και διδασκαλίας, διαχείρισης γνώσεων και δικαιωμάτων πνευματικής ιδιοκτησίας, εκμετάλλευσης ερευνητικών αποτελεσμάτων ή επιστημονικής δημοσιογραφίας.

Γίνεται διάκριση μεταξύ των «νέων ερευνητών» και των «πεπειραμένων ερευνητών»:

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

¹⁸ COM (2003) 436 της 18.7.2003: Οι ερευνητές στον ΕΧΕ: Ένα επάγγελμα, πληθώρα σταδιοδρομιών.

- ως «νέοι ερευνητές»¹⁹ ορίζονται οι ερευνητές που διανύουν τα 4 πρώτα έτη (ισοδύναμο πλήρους απασχόλησης) της ερευνητικής τους δραστηριότητας, συμπεριλαμβανομένης της περιόδου εκπαίδευσης στην έρευνα·
- ως «πεπειραμένοι ερευνητές»²⁰ ορίζονται οι ερευνητές με τουλάχιστον 4ετή πείρα στην έρευνα (ισοδύναμο πλήρους απασχόλησης) από την κτήση του πανεπιστημιακού πτυχίου που τους επιτρέπει να κάνουν διδακτορική μελέτη, στη χώρα κτήσης του πτυχίου/διπλώματος, ή οι ερευνητές που διαθέτουν ήδη διδακτορικό, ανεξαρτήτως του χρόνου που απαιτήθηκε για την κτήση του.

Εργοδότες

Στο πλαίσιο της παρούσας σύστασης, ο όρος «εργοδότες» αναφέρεται σε όλους τους δημόσιους ή ιδιωτικούς οργανισμούς που απασχολούν ερευνητές βάσει σύμβασης εργασίας ή που φιλοξενούν ερευνητές βάσει συμβάσεων ή ρυθμίσεων άλλου τύπου, συμπεριλαμβανομένων εκείνων που δεν προβλέπουν άμεση οικονομική σχέση. Η τελευταία περίπτωση αναφέρεται ιδίως σε ιδρύματα τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, τμήματα σχολών, εργαστήρια, ιδρύματα ή ιδιωτικούς οργανισμούς, στα πλαίσια των οποίων οι ερευνητές είτε λαμβάνουν ερευνητική κατάρτιση ή πραγματοποιούν πρακτική άσκηση είτε εκτελούν τις ερευνητικές τους δραστηριότητες με χρηματοδότηση τρίτων.

¹⁹ Βλ. πρόγραμμα εργασίας «Δόμηση του Ευρωπαϊκού Χώρου Έρευνας – Ανθρώπινοι πόροι και κινητικότητα – Δράσεις «Μαρία Κιουρί», έκδοση Σεπτεμβρίου 2004, σελίδα 41.

²⁰ Ομοίως, σελίδα 42.

Χρηματοδότες

Ο όρος «χρηματοδότες» αναφέρεται στους πάσης φύσεως φορείς ²¹ που παρέχουν χρηματοδότηση (συμπεριλαμβανομένων των μισθών, επιδομάτων, επιχορηγήσεων και υποτροφιών) σε δημόσιους και ιδιωτικούς ερευνητικούς οργανισμούς, συμπεριλαμβανομένων των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Υπό αυτήν τους την ιδιότητα, μπορούν να καθορίζουν ως βασική προϋπόθεση για τη χορήγηση χρηματοδότησης την καθιέρωση και εφαρμογή, εκ μέρους των προς χρηματοδότηση οργανισμών, αποτελεσματικών στρατηγικών, πρακτικών και μηχανισμών, σύμφωνα με τις γενικές αρχές και απαιτήσεις που περιγράφονται στην παρούσα σύσταση.

Διορισμός ή απασχόληση

Οι ανωτέρω όροι αναφέρονται στις παντός τύπου συμβάσεις, μισθούς, στις υποτροφίες, επιχορηγήσεις ή επιδόματα που χρηματοδοτούνται από τρίτους, συμπεριλαμβανομένης της χρηματοδότησης βάσει των προγραμμάτων πλαισίων ²².

²¹ Η Κοινότητα θα επιδιώξει να τηρήσει τις δεσμεύσεις που εκτίθενται στην παρούσα σύσταση, έναντι των δικαιούχων χρηματοδότησης βάσει του ή των προγραμμάτων πλαισίων δραστηριοτήτων έρευνας, τεχνολογικής ανάπτυξης και επίδειξης.

²² Προγράμματα πλαίσια δραστηριοτήτων έρευνας, τεχνολογικής ανάπτυξης και επίδειξης.

EUROPEAN COMMISSION

The European Charter for Researchers

The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

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

The Commission of the European Communities

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

Whereas

- (1) The Commission considered it necessary in January 2000 ¹ to establish the European Research Area as the linchpin of the Community's future action in this field with a view to consolidating and giving structure to a European research policy.
- (2) The Lisbon European Council set the Community the objective of becoming the most competitive and dynamic knowledge economy in the world by 2010.
- (3) The Council has addressed issues related to the profession and the career of researchers within the European Research Area in its Resolution of 10 November 2003 ² and welcomed in particular the Commission's intention to work towards the development of a European Researcher's Charter and a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

¹ COM(2000) 6 final of 18.1.2000.

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

- (4) The identified potential shortage of researchers ³, particularly in certain key disciplines, will pose a serious threat to EU's innovative strength, knowledge capacity and productivity growth in the near future and may hamper the attainment of the Lisbon and Barcelona objectives. Consequently, Europe must dramatically improve its attractiveness to researchers and strengthen the participation of women researchers by helping to create the necessary conditions for more sustainable and appealing careers for them in R&D ⁴.
- (5) Sufficient and well-developed human resources in R&D are the cornerstone of advancement in scientific knowledge, technological progress, enhancing the quality of life, ensuring the welfare of European citizens and contributing to Europe's competitiveness.
- (6) New instruments for the career development of researchers should be introduced and implemented, thus contributing to the improvement of career prospects for researchers in Europe.
- (7) Enhanced and more visible career prospects also contribute to the building of a positive public attitude towards the researchers' profession, and thereby encourage more young people to embark on careers in research.
- (8) The ultimate political goal of this Recommendation is to contribute to the development of an attractive, open and sustainable European labour market for researchers, where the framework conditions allow for recruiting and retaining high quality researchers in environments conducive to effective performance and productivity.
- (9) Member States should endeavour to offer researchers sustainable career development systems at all career stages, regardless of their contractual situation and of the chosen R&D career path, and they

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

⁴ SEC (2005) 260.

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 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).

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.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή

EUR 21620 — Ευρωπαϊκή Χάρτα του Ερευνητή
Κώδικας δεοντολογίας για την πρόσληψη ερευνητών

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

2005 — 64 p. — 14,8 x 21 cm

ISBN 92-894-9319-4

ΠΩΛΗΣΗ ΚΑΙ ΣΥΝΔΡΟΜΕΣ

Οι επί πληρωμή εκδόσεις της Υπηρεσίας Εκδόσεων διατίθενται μέσω ενός παγκόσμιου δικτύου αντιπροσώπων πωλήσεων.

Ποια διαδικασία πρέπει να ακολουθήσετε για να αποκτήσετε κάποια έκδοση;

Αφού προμηθευτείτε τον κατάλογο των αντιπροσώπων πωλήσεων, επιλέξτε τον αντιπρόσωπο που σας ενδιαφέρει και επικοινωνήστε μαζί του για να δώσετε παραγγελία.

Πώς θα προμηθευτείτε τον κατάλογο των αντιπροσώπων πωλήσεων;

- Συμβουλευθείτε τον ιστοχώρο της Υπηρεσίας Εκδόσεων <http://publications.eu.int/>
- Ή ζητήστε τον κατάλογο μέσω φαξ στον αριθμό (352) 2929-42758 και θα τον λάβετε σε έντυπη μορφή

The European Commission has adopted a European Charter for Researchers and a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers. These two documents are key elements in the EU's policy to make research an attractive career, which is a vital feature of its strategy to stimulate economic and employment growth. The Charter and Code of Conduct will give individual researchers the same rights and obligations wherever they may work throughout the EU. This should help counter the fact that research careers in Europe are fragmented at local, regional, national or sectoral level, and allow Europe to make the most of its scientific potential.



Υπηρεσία Εκδόσεων
Publications.eu.int

ISBN 92-894-9319-4



9 789289 493192