

유럽 공동체 집행 위원회

## 연구자 유럽 헌장

The European Charters for Researchers  
La charte européenne du chercheur

## 연구자 모집 행동강령

The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers  
Le code de conduite pour le recrutement des chercheurs

(사) 지식공유 연구자의 집

이것은 European Commission, *The European Charter for Researchers. La charte européenne du chercheur* (Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005)을 우리말로 옮긴 것임. 번역은 불어본을 저본으로 하고 영어본을 참조하여 최갑수가 2024년 9월에 수행했음.

## 연구자 유럽 현장과 연구자 모집을 위한 행동강령에 관한 2005년 3월 11일 의 집행 위원회 권고안

유럽 공동체 집행 위원회는 유럽 공동체 설립 조약과 특히 그 제165조에 유의하고  
다음 사항들을 고려하여:

(1) 위원회는 2000년 1월에<sup>1)</sup> 유럽의 연구 정책을 강화하고 구조화하려는 목적에서  
이 분야에서 공동체의 미래 활동의 중심축으로 유럽 연구 공간을 창출할 필요가 있다  
고 평가했다.

(2) 리스본 유럽 이사회는 2010년까지 공동체를 세계에서 가장 경쟁력 있고 가장  
역동적인 지식기반경제로 만드는 목표를 세웠다.

(3) 이사회는 2003년 11월 10일의 결의안<sup>2)</sup>에서 유럽 연구 공간 내 연구자의 직업  
및 경력과 관련한 문제를 다루었고, 특히 집행 위원회가 ‘연구자 유럽 현장’과 ‘연구  
자 모집 행동강령’의 개발을 위해 노력한다는 사실을 환영했다.

(4) 특히 특정 핵심 분야에서 확인된 잠재적인 연구자 부족<sup>3)</sup>은 가까운 미래에 EU  
의 혁신적인 힘, 지식 자본 및 생산성 향상에 심각한 위협이 될 것이며 리스본 및 바  
르셀로나 목표 달성을 방해할 수 있다. 따라서 유럽은 연구자에게 R&D 분야에서 더  
지속 가능하고 더 매력적인 경력을 쌓을 수 있는 필요한 조건의 확립을 촉진하여 유  
럽의 매력을 극적으로 개선하고 여성 연구자들의 참여를 강화해야 한다.<sup>4)</sup>

(5) R&D 분야에서 충분하고 잘 발달한 인적 자원의 존재는 과학 지식의 발전, 기  
술 진보, 삶의 질 향상, 유럽 시민의 복지 보장 및 유럽의 경쟁력 강화에 결정적으로  
중요하다.

(6) 연구자의 경력 개발을 위한 새로운 도구를 도입하고 실행하여, 유럽에서 연구자  
의 경력 전망을 개선하는 데 이바지해야 한다.

(7) 더 강화되고 더 가시적인 경력 전망은 연구자 직업에 대한 대중의 더 긍정적인

---

1) COM (2000) 6 final of 18.1.2000.

2) JO C282, pp. 1-2, of 25.11.2003. 유럽 연구 공간 내부에서 연구자의 직업과 경력에 관한 2003년  
11월 10일의 이사회 결의안 (결의안 2003/C 282/01).

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

4) SEC (2005) 260.

태도를 구축하는 데 이바지하며, 이를 통해 더 많은 젊은이가 연구 경력을 시작하도록 북돋는다.

(8) 이 권고안의 궁극적인 정책 목표는 연구자를 위한 매력적이고 개방적이며 지속 가능한 유럽 노동 시장의 개발에 이바지하는 것이다. 그렇게 되면 그 구성 조건은 효과적인 성과와 생산성을 촉진하는 환경에서 높은 수준의 연구자를 모집하고 유지하는 일을 가능하게 할 것이다.

(9) 회원국은 계약 상황과 선택한 R&D 경력 경로와 관계없이 모든 경력 단계에서 연구자에게 지속 가능한 경력개발계획을 제공하고, 연구자가 전문가로서 대우받고 근무하는 기관에서 필수적인 부분으로 간주하도록 보장하는 데 노력해야 한다.

(10) 회원국이 지리적 및 부문 간 이동을 막는 행정적, 법적 장애물을 제거하기 위해 상당한 노력을 기울였지만, 이러한 장애물 중 많은 것이 여전히 남아있다.

(11) 모든 형태의 이동성은 국가, 지역 및 기관 수준에서 R&D 분야의 포괄적인 인적 자원정책의 일부로서 장려해야 한다.

(12) 연구자를 위한 경력의 평가 및 발전 체제에서 모든 형태의 이동성을 완전히 인정하여, 이러한 경험이 연구자의 전문성 발전에 유리하게 이바지하도록 해야 한다.

(13) 유럽 연합을 오고<sup>5)</sup> 가는 연구자들을 위한 일관된 경력 및 이동성 정책의 개발은, 유럽 연합 내에서 연구 역량의 구축이 덜 발달한 국가 또는 지역을 희생하여 이루어지지 않도록, 유럽 안팎의 개발도상국 및 지역의 상황을 고려하여 검토해야 한다.

(14) 연구자의 자금 제공자 또는 고용주는 모집자로서 연구자에게 공개적이고 투명하며 국제적으로 비교 가능한 선발 및 모집 절차를 제공할 책임이 있다.

(15) 사회는 연구자가 경력의 다양한 단계에서 작업을 수행하며, 그리고 지식노동자, 지도자(leader), 연구과제 조율자, 관리자, 감독자, 멘토, 진로 상담자 또는 과학 교신자로서 다각적인 역할을 통해 보여주는 책임과 전문성을 더 충분히 인식해야 한다.

(16) 이 권고안은 연구자의 고용주 또는 자금 제공자가 해당 국가, 지역 또는 부문별 법률의 요구 사항을 준수하도록 보장할 최우선 의무가 있다는 원칙에 기초한다.

---

5) COM (2004) 178 final of 16.3.2004.

(17) 이 권고안은 회원국, 고용주, 자금 제공자와 연구자에게 자발적으로 유럽 연합에서 연구자의 경력 전망을 개선 및 통합하고, 개방형 노동 시장을 구축하기 위한 추가 주도권을 발휘할 수 있는 귀중한 도구를 제공한다.

(18) 이 권고안에 명시된 일반 원칙 및 기본 조건은 ‘인적 자원 및 이동성’ 추진단의 구성원들이 완전히 결합한 공개 협의 과정의 결과물이다.

#### 이에 권고한다:

1. 회원국은 연구자의 고용주 또는 자금 제공자가 개인과 연구 집단이 소중히 여겨지고, 격려받고, 지원받으며, 목표와 과제를 달성할 수 있도록 필요한 유형, 무형의 지원을 제공하는 호의적인 연구 환경과 노동문화를 발전하고 유지할 수 있도록 필요한 조치를 하기 위해 노력해야 한다. 이러한 맥락에서 연구자의 경력 초기에 근무 및 훈련 조건을 조직하는 데 특히 우선순위를 두어야 한다. 이는 R&D 분야에서 경력에 대한 미래 선택과 매력을 강화하기 때문이다.

2. 회원국은 필요한 경우 연구자의 고용주 또는 자금 제공자가 모집 방법과 경력 평가체제를 개선하여, 더 투명하고 개방적이며 공정하고 국제적으로 인정받는 모집 및 경력 개발 체제를 만들기 위해 중요한 조치를 하도록 노력한다. 이는 연구자를 위한 진정한 유럽 노동 시장의 전제조건이다.

3. 회원국은 연구자를 위한 지속 가능한 경력 개발을 위한 전략과 체제를 정식화하고 채택할 때, 부속 문서로 제시하고 있는 ‘연구자 유럽 현장’과 ‘연구자 모집 행동강령’을 이루는 일반 원칙과 기본 조건을 적절히 고려하고 이에 따른다.

4. 회원국은 책임 영역 내에서 이러한 일반 원칙과 이러한 기본 조건을 국가 규제 의 틀 또는 부문 및/또는 기관 표준과 지침(연구자를 위한 현장 및/또는 강령)으로 전환하기 위해 노력한다. 그렇게 하려면 회원국은 다른 국가와 부문에서 R&D 경력의 경로, 조직 및 노동조건을 결정하는 법률, 규정 및 관행의 큰 다양성을 고려해야 한다.

5. 회원국은 이러한 일반 원칙과 기본 조건을 국가/지역 자금 조달 체제에 대해 자금 조달 기준을 설정하는 수단으로 간주하고 공공기관의 감사, 통제, 평가 절차로 채택하여, 기관 품질 보증 장치의 필수적인 부분으로 간주한다.

6. 회원국은 유럽 연합의 확대를 고려하여, 부문 간 이동성과 서로 다른 기능 간

및 기능 내 이동성과 관련된 것을 포함하여 이동성에 대한 지속적인 법적 및 행정적 장애물을 극복하기 위한 노력을 계속한다.

7. 회원국은 연구자가 법적 지위에 따라 적절한 사회보장 혜택을 누릴 수 있도록 노력한다. 이러한 맥락에서, 같은 국가 내 공공 및 민간 부문에서 이동하는 연구자와 유럽 연합 내 국경을 넘는 연구자의 연금수급권(법정 또는 보충)의 이전성에 특별한 주의를 기울여야 한다. 이러한 연구자가 평생 직장을 바꾸거나 경력을 중단하더라도 사회보장 권리를 부당하게 상실하지 않도록 보장해야 한다.

8. 회원국은 이 권고안을 정기적으로 검토하고, 고용주, 자금 제공자와 연구자가 연구자 모집에서 ‘연구자 유럽 현장’과 ‘연구자 모집 행동강령’을 어느 정도 적용했는지 측정하는 데 필요한 모니터링 구조를 마련해야 한다.

9. 이 적용 수준을 측정하기 위한 기준은 ‘인적 자원 및 이동성’ 추진단이 수행하는 작업 일부로 회원국과 함께 수립하고 합의한다.

10. 회원국은 정부 간 수준에서 설립된 국제기구의 대표자로서 해당 기구의 활동에 대한 전략을 제안하고 결정을 내릴 때, 이 권고안을 적절히 고려해야 한다.

11. 이 권고안은 회원국을 대상으로 하지만, 사회적 대화는 물론 연구자, 이해관계자, 사회 전체 간의 대화를 장려하는 도구로도 사용되어야 한다.

12. 회원국은 가능한 한 2005년 12월 15일까지 그리고 그 이후로는 매년 이 권고안을 이행하기 위해 취하는 모든 조치를 위원회에 알리도록 요청한다. 마찬가지로 회원국은 권고안의 적용으로 얻은 첫 번째 결과를 알리고, 모범 사례의 예를 제공하도록 요청한다.

13. 이 권고안은 집행 위원회에서 개방적 조정 방식의 틀 내에서 정기적으로 검토한다.

2005년 3월 11일, 브뤼셀에서 작성

위원회를 대신하여  
Janez Potočnik  
위원회 위원

## 부속 문서

### [문서 1] 연구자 유럽 현장

연구자 유럽 현장은 연구자와 연구자의 고용주 및/또는 자금 제공자의 역할, 책임 및 특권을 명시하는 일련의 일반 원칙과 기본 조건이다.<sup>6)</sup> 그 목적은 연구자와 고용주 또는 자금 제공자 사이 관계의 본질이 지식과 기술 발전을 창출, 이전, 공유 및 보급하는 데 있어 성공적인 성과를 거두고 연구자의 경력 개발에 도움이 되도록 하는 데 있다. 현장은 또한 연구자의 전문성 개발을 강화하는 수단으로써 모든 형태의 이동성의 가치를 승인한다.

이런 관점에서 볼 때, 현장은 연구자, 고용주, 자금 제공자가 업무 환경 내에서 책임감 있게 전문가로서 행동하고, 서로를 그렇게 인정하도록 촉구하는 틀을 이룬다.

현장은 경력의 모든 단계에 있는 유럽 연합의 모든 연구자를 대상으로 하며, 임명 또는 고용의 성격<sup>7)</sup>, 고용주의 법적 지위 또는 작업이 수행되는 조직이나 시설의 유형과 관계없이 공공 및 민간 부문의 모든 연구 분야를 포괄한다. 그것은 연구 수행 및/또는 개발 활동 수행을 위해 임명될 뿐만 아니라 학위논문/수습의 지도교수나 멘토로서 일하고 또 관리나 행정업무에도 참여하는 연구자의 여러 역할을 고려한다.

현장은 연구자뿐만 아니라 연구자의 고용주 및/또는 자금 제공자가 해당 국가, 지역 또는 부문별 법률의 요구 사항을 충족하도록 보장할 최우선의 의무가 있다는 원칙에 기반을 둔다. 연구자가 현장에서 규정한 것보다 특정 측면에서 더 유리한 지위와 권리를 누리는 경우, 현장의 조항을 사용하여 이미 취득한 지위와 권리를 제한해서는 안 된다.

이 현장을 준수하는 연구자, 고용주, 자금 제공자는 기본권을 존중하고, 유럽 연합의 기본권 헌장<sup>8)</sup>이 승인한 원칙을 준수해야 한다.

---

6) [문서 3]의 정의 참조.

7) [문서 3]의 정의 참조.

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

## ○ 연구자에게 해당하는 일반 원칙 및 기본 조건

### 연구의 자유

연구자는 사상과 표현의 자유, 그리고 인정된 윤리 관행과 원칙에 따라 문제 해결을 가능하게 하는 방법을 결정할 자유를 누리면서, 인류의 복지와 과학 지식의 경계 확장에 연구의 초점을 맞춰야 한다.

그러나 연구자는 특정 연구 상황(특히 감독, 지도, 관리의 차원에서) 또는 운영상의 제약(예컨대 예산 또는 기반시설 또는 특히 산업 분야의 경우 지적 재산권 보호의 이유)으로 인해 발생할 수 있는 이러한 자유의 한계를 인정해야 한다. 그렇지만 이러한 제한은 연구자가 준수해야 하는 인정된 윤리 관행 및 원칙과 충돌해서는 안 된다.

### 윤리 원칙

연구자는 인정된 윤리 관행과 해당 분야의 기본적인 윤리 원칙은 물론, 다양한 국가, 부문 또는 기관의 윤리 강령이 지원하는 윤리 표준을 준수해야 한다.

### 전문적 책임

연구자는 자신의 연구가 사회에 유익하고 이전에 다른 곳에서 수행된 연구를 중복하지 않도록 모든 노력을 기울인다.

그는 어떤 종류의 표절도 피해야 하며, 학위논문/수습의 지도교수 및/또는 다른 연구자와 협력하여 수행한 연구의 경우 지적 재산권 및 공동 데이터 소유권의 원칙을 준수해야 한다. 실험이 재현 가능하다는 것을 보여주어 새로운 관찰 결과를 검증해야 할 필요성은 확인할 데이터가 명시적으로 인용된 경우, 표절로 해석되서는 안 된다.

연구자는 업무의 어떤 측면이 위임된 경우, 위임받은 사람이 이를 수행할 역량이 있는지 확인해야 한다.

### 전문적 태도

연구자는 연구 환경과 자금 조달 기제를 지배하는 전략적 목표를 잘 알아야 하며, 연구를 시작하거나 제공된 자원에 접근하기 전에 필요한 모든 승인을 받아야 한다.

그는 연구 계획이 늦어지거나 재정의되거나 완료되면 고용주, 자금 제공자 또는 학위논문/수습의 지도교수에게 알리고, 어떤 이유로든 조기에 종료되거나 중단될 경우 예고해야 한다.

### 계약 및 법적 의무

모든 수준의 연구자는 교육 및/또는 근무 조건을 규제하는 국가, 부문 또는 기관의 규정을 잘 알고 있어야 한다. 여기에는 지적 재산권 규정은 물론, 계약의 성격과 무관하게 모든 후원자 또는 자금 제공자의 요구 사항 및 조건이 포함된다. 연구자는 계

약 또는 동등한 문서의 약관에 명시된 대로 요구받은 결과(예컨대 학위논문, 출판물, 특허, 보고서, 신제품 개발 등)를 제출하여 이러한 규정을 준수해야 한다.

### **회계 책임성**

연구자는 고용주, 자금 제공자 또는 기타 관련 공공 또는 민간 기관에 대한 책임이 있으며, 더 윤리적인 근거에서 사회 전체에 대한 책임이 있다는 사실을 알아야 한다. 특히, 공적 자금의 지원을 받은 연구자는 납세자 돈의 효율적인 사용에 대한 책임도 진다. 따라서 연구자는 건전하고 투명하며 효율적인 재정 관리 원칙을 준수해야 하며, 고용주/자금 제공자 또는 윤리위원회가 수행하는 모든 승인된 연구 감사에 협조해야 한다.

데이터의 수집 및 분석 방법, 출력 및 해당하면 세부 정보는 필요할 때마다 권한을 가진 당국에서 요청하는 경우 내부 및 외부의 감사에 공개해야 한다.

### **연구에서 모범 사례**

연구자는 언제나 국가 법률에 따라 안전한 작업 방식을 채택해야 하며, 특히 건강과 안전을 보장하고 (예컨대 적절한 백업(back-up) 전략을 세우는 등) 정보 기술 재해로부터 복구하는데 필요한 예방 조치를 해야 한다. 또한, 데이터 보호와 비밀 보호에 관한 기존 국가 법률의 요구 사항을 숙지하고 언제나 이를 충족하는데 필요한 조치를 해야 한다.

### **연구 결과의 보급과 활용**

모든 연구자는 계약조항에 따라 연구 결과가 전파되고 활용되도록 해야 한다. (예컨대 다른 연구 환경으로 전달, 이전 또는 적절하다면 상업화) 특히 경력 연구자는 연구가 결실을 보고, 기회가 생길 때마다 그 결과가 상업적으로 활용되거나 대중이 접근할 수 있도록 (또는 둘 다) 보장하는 데 주도적인 역할을 해야 한다.

### **사회에 대한 헌신**

연구자는 자신의 연구 활동을 비전문가도 이해할 수 있도록 사회 전체에 알려야 하며, 이를 통해 과학에 대한 사회의 이해를 증진해야 한다. 대중과의 직접적인 소통은 연구자들이 과학과 기술의 당면과제에 대한 사회의 관심과 함께 그 우려를 더 잘 이해하는 데 도움이 된다.

### **지도교수와의 관계**

훈련 단계의 연구자는 지도교수와 학부/학과 담당자와 체계적이고 정기적인 관계를 구축하여 그들과의 관계를 최대한 활용해야 한다.

여기에는 모든 진행 상황과 얻은 연구 결과를 기록하고, 보고서와 세미나를 통해 피드백을 받고, 이 피드백을 적용하고, 합의된 일정, 이정표, 성과물, 연구 결과에 따

라 작업하는 것이 포함된다.

### **감독 및 관리 업무**

경력 연구자는 학위논문/수습의 지도교수, 멘토, 경력 조연자, 리더, 연구과제 조율자, 관리자 또는 과학 교신의 전문가로서의 자신의 다면적 역할에 특별한 주의를 기울여야 한다. 그는 이러한 업무를 가장 높은 전문적 표준에 따라 수행해야 한다. 학위논문/수습의 지도교수 또는 연구자의 멘토로서의 역할과 관련하여, 경력 연구자는 지식의 효율적인 전달과 연구자 경력의 바람직한 발전에 필요한 조건을 설정하기 위해 경력 초기의 연구자와 건설적이고 긍정적인 관계를 구축해야 한다.

### **지속적인 전문성 개발**

모든 경력 단계의 연구자는 자신의 재능과 역량을 정기적으로 새롭게 하고 확장하여 지속적으로 자신을 향상하기 위해 노력해야 한다. 이는 공식 교육, 워크숍, 학술회의, 온라인 학습을 포함하되 이에 국한하지 않는 다양한 수단을 통해 달성할 수 있다.

## ○ 고용주와 자금 제공자에게 해당하는 일반 원칙과 기본 조건

### 전문성 인정

연구 경력에 종사하는 모든 연구자는 전문가로 인정받고 그에 따라 대우받아야 한다. 이는 경력의 시작, 즉 대학원 수준에서 시작해야 하며 국가 수준에서의 분류(예컨대 직원, 대학원생, 박사 후보자, 박사 후 연구원, 공무원)에 관계없이 모든 수준을 포함해야 한다.

### 차별 금지

연구자의 고용주 및/또는 자금 제공자는 성별, 연령, 민족, 국가 또는 사회적 출신, 종교 또는 신념, 성적 지향, 언어, 장애, 정치적 견해, 사회적 또는 경제적 조건을 근거로 연구자를 어떤 식으로든 차별하지 않는다.

### 연구 환경

연구자의 고용주 및/또는 자금 제공자는 연구 네트워크를 통한 원격 협업을 포함하여 가장 적절한 장비, 시설 및 기회를 제공하는 가장 활력을 주는 연구 또는 연구 교육 환경이 만들어지고, 연구에서 건강과 안전에 관한 국가 또는 부문별 규정이 준수되도록 해야 한다. 자금 제공자는 합의된 작업 계획을 지원하기 위해 적절한 자원이 제공되도록 해야 한다.

### 근무 조건

고용주 및/또는 자금 제공자는 장애인 연구자를 포함한 연구자의 근무 조건이 기존 국가 법률 및 국가 또는 부문별 단체 교섭 협정에 따라 성공적인 연구 수행에 필수적인 것으로 간주되는 유연성을 적절한 경우 제공하도록 해야 한다. 그들은 여성과 남성 연구자 모두가 가족과 일, 자녀와 직업을 결합할 수 있는 근무 조건을 제공하는 일을 목표로 해야 한다.<sup>9)</sup> 그중에서도 유연한 근무 시간, 시간제(part-time) 근무, 재택근무 및 안식 휴가와 이러한 조치를 규제하는 데 필요한 재정 및 행정 조항에 특별한 주의를 기울여야 한다.

### 고용의 안정성 및 계속성

고용주 및/또는 자금 제공자는 고용 계약의 불안정성으로 인해 연구자의 실적이 훼손되지 않도록 해야 하며, 따라서 가능한 한 연구자의 고용 조건의 안정성을 개선하고, 이를 통해 '고정 기간 근무에 관한 EU 지침'에 명시된 원칙과 조건을 이행하고 준수해야 한다.<sup>10)</sup>

9) SEC (2005) 260, 여성과 과학: 수월성과 혁신 - 과학에서 양성평등 참조.

10) '지침'은 고정 기간 직원이 유사한 정규직 직원보다 불리한 대우를 받지 않도록 하고, 연속적인 고정

## 자금 지원 및 급여

연구자의 고용주 및/또는 자금 제공자는 연구자가 기존 국가 법률 및 국가 또는 부문별 단체 교섭 협정에 따라 적절하고 공평한 사회보장 조항(질병 및 육아 혜택, 연금 권리 및 실업 혜택 포함)과 함께 공정하고 매력적인 자금 지원 및/또는 급여 조건을 누릴 수 있도록 해야 한다. 여기에는 초기 연구자를 포함한 모든 경력 단계의 연구자가 포괄되어야 하며, 법적 지위, 성과 및 자격 및/또는 책임 수준에 상응해야 한다.

## 성별 균형<sup>11)</sup>

고용주 및/또는 자금 제공자는 학위논문/수습의 지도교수 및 관리자 수준을 포함하여 모든 수준의 직원에서 남성과 여성 사이의 대표적인 균형을 목표로 해야 한다. 이는 모집 시 및 이후 경력 단계에서 기회균등 정책을 통해 달성해야 하지만, 자질 및 역량의 기준보다 우선시해서는 안 된다. 동등한 대우를 보장하기 위해 선발 및 평가 위원회는 남성과 여성 사이의 적절한 균형을 유지해야 한다.

## 경력 개발

연구자의 고용주 및/또는 자금 제공자는 할 수 있으면 인적 자원 관리의 틀 안에서, 고정 기간 계약의 연구자를 포함하여 계약 상황이 어떠하든, 연구자의 모든 경력 단계에 대한 구체적인 경력 개발 전략을 수립해야 한다. 여기에는 연구자의 개인적 및 전문적 발전을 위한 지원과 지침을 제공하는 멘토의 가용성이 포함되어야 하며, 이를 통해 연구자에게 동기를 부여하고 전문적 미래에 대한 불안을 줄이는 데 이바지해야 한다. 모든 연구자는 이러한 조항과 약정을 숙지해야 한다.

## 이동성의 가치

고용주 및/또는 자금 제공자는 지리적, 부문 간, 학제 간, 통 학문적 및 가상<sup>12)</sup> 이동성과 공공 및 민간 부문 간 이동성을 연구자의 경력의 모든 단계에서 과학적 지식과 전문성 개발을 끌어 올리는 중요한 수단으로 인식해야 한다. 이에 상응하여, 그들은 이러한 옵션을 특정 경력 개발 전략에 구축하고, 경력의 진행/평가 체제 내에서 모든 이동성 경험을 충분히 평가하고 인정해야 한다.

또한, 이를 위해서는 국가 법률에 따라 장학금과 사회보장 조항의 이전성을 가능하게 하는 데 불가결한 행정 도구를 마련해야 한다.

---

기간 계약 사용으로 인한 피해를 방지하고, 고정 기간 직원의 교육 접근성을 개선하고, 고정 기간 직원이 이용 가능한 정규직에 대해 알 수 있도록 하는 일을 목표로 한다. ETUC, UNICE 및 CEEP가 체결한 '고정 기간 근무에 관한 기본 협정'에 관한 이사회 지침 1999/70/EC는 1999년 6월 28일에 채택됐다.

11) SEC (2005) 260, 여성과 과학: 수월성과 혁신 - 과학에서 양성평등 참조.

12) 즉, 전자 네트워크를 통한 원격 협업.

### **연구 교육 및 지속적인 개발에 대한 접근**

고용주 및/또는 자금 제공자는 계약 상황과 관계없이 경력의 모든 단계에 있는 모든 연구자에게 지속적인 기술 및 역량 개발을 위한 조치에의 접근을 통해 전문적인 개발과 취업 가능성을 개선할 기회가 제공되도록 해야 한다.

이러한 조치는 기술, 역량 및 취업 가능성을 개선하는 데 있어 그 접근성, 채택 및 효과성에 대해 정기적으로 평가받아야 한다.

### **진로 상담에 대한 접근**

고용주 및/또는 자금 제공자는 연구자에게 계약 상황과 관계없이 경력의 모든 단계에서 관련 기관에서 또는 다른 조직과의 협업을 통해 진로 상담 및 취업 지원을 제공해야 한다.

### **지적 재산권**

고용주 및/또는 자금 제공자는 모든 경력 단계의 연구자가 R&D 결과의 활용(있는 경우)의 혜택을 법적 보호, 특히 저작권을 포함한 지적 재산권의 적절한 보호를 통해 누릴 수 있도록 해야 한다.

정책 및 관행은 특정 협업 계약 또는 기타 유형의 계약에 따라 규정된 대로, 연구자 및/또는 고용주(해당하면) 또는 기타 당사자(외부 상업 또는 산업 조직 포함)에게 어떤 권리가 있는지 명시해야 한다.

### **공동저자**

기관은 직원을 평가할 때, 저자들 사이의 공동작업을 연구 수행에 대한 건설적인 접근 방식의 증거로서 긍정적으로 대해야 한다. 따라서 고용주 및/또는 자금 제공자는 연구자에게 (연구 경력의 시작 단계에 있는 이들을 포함하여) 논문, 특허 등의 공동저자로서 실제 기여의 범위 내에서 인정받고 이름이 나열되고 및/또는 인용되거나, 학위논문/수습의 지도교수로부터 독립적으로 자신의 연구 결과를 출판할 권리를 누리는데 필요한 구성 조건을 제공하기 위한 전략, 관행 및 절차를 개발해야 한다.

### **감독**

고용주 및/또는 자금 제공자는 초기 경력 연구자가 전문적인 업무를 수행하는데 상담할 수 있는 참고인을 명확하게 지시해야 하며, 그에 따라 연구자에게 이를 알려야 한다.

이러한 조항은 제안된 학위논문/수습 지도교수가 연구 감독에 관한 충분한 전문지식을 갖고 있음을, 교육 과정의 연구자에게 적절한 지원을 제공하는 데 불가결한 시간, 지식, 경험, 전문지식 및 헌신성을 갖고 있음을, 승진 및 평가에 필요한 절차와 불가결한 피드백 기제를 마련하고 있음을 명확하게 적시해야 한다.

## 교육

교육은 지식을 구조화하고 전파하는 필수적인 수단이므로 연구자의 전문 경력에서 높은 가치를 지닌 선택으로 간주해야 한다. 그러나 교육 부담은 과도해서는 안 되며, 특히 연구자가 경력 초기에 연구 활동을 수행하는 일을 방해해서는 안 된다.

고용주 및/또는 자금 제공자는 교육 업무에 대해 적절한 보상이 주어지고 평가체제에서 고려되도록 해야 하며, 경험이 풍부한 직원이 경력 초기의 연구원을 교육하는데 소요한 시간이 교육 업무의 일부로 계산되도록 해야 한다. 연구자 전문성 개발의 필수적인 부분으로서 교육 및 훈련 활동을 위해 적절한 훈련이 제공되어야 한다.

## 평가체제

고용주 및/또는 자금 제공자는 숙련된 연구자를 포함한 모든 연구자를 위한 평가체제를 도입하여, 독립적인(숙련된 연구자의 경우 되도록 국제적) 위원회가 정기적으로 투명하게 전문적 성과를 평가하도록 해야 한다.

이러한 평가 절차는 이를테면 출판, 특허, 연구 관리, 교육 및 회의, 감독, 멘토 업무, 국가 또는 국제 협력, 행정업무, 공공 지원 활동 및 이동성과 같은 전반적인 연구 창의성과 연구 결과를 적절히 그리고 경력 발전의 맥락에서 고려해야 한다.

## 불만과 진정

고용주 및/또는 자금 제공자는 학위논문/수습의 지도교수와 경력 초기 연구자 간의 갈등을 포함하여 연구자의 불만/진정을 처리하기 위해 때에 따라 공정한 사람(예: 중재자)의 형태로 국가 규칙 및 규정에 따라 적절한 절차를 수립해야 한다. 이러한 절차는 기관 내에서 공정하고 공평한 대우를 촉진하고 업무 환경의 전반적인 질을 향상하기 위한 목적으로 모든 연구 직원에게 업무 관련 갈등, 분쟁 및 고충을 해결하는데 비밀을 보장하는 비공식적인 지원을 제공해야 한다.

## 의사결정기구 참여

고용주 및/또는 자금 제공자는 연구자가 전문가로서 개인적, 집단적 이익을 보호, 증진하고 기관의 작동에 적극적으로 이바지하기 위해 연구자가 자신이 일하는 기관의 정보, 협의 및 의사 결정의 적절한 기구에서 대표하는 일이 전적으로 합법적이며 심지어 바람직하다는 것을 승인해야 한다.<sup>13)</sup>

## 모집

고용주 및/또는 자금 제공자는 특히 경력 초기의 연구자에게 진입 및 합격 기준을 명확하게 명시해야 하며, 마찬가지로 연구 경력에 복귀하는 (모든 수준의) 교사를 포함하여 불우집단이나 복귀 연구자가 연구 경력에 쉽게 접근할 수 있도록 해야 한다.

고용주 및/또는 자금 제공자는 연구자를 임명하거나 모집할 때 '연구원 모집 행동

---

13) 이와 관련하여 유럽 연합 지침 2002/14/CE 참조.

강령'에 명시된 원칙을 준수해야 한다.

## [문서 2] 연구자 모집 행동강령

연구자 모집을 위한 행동강령은 연구자를 임명하거나 모집할 때 고용주 및/또는 자금 제공자가 적용해야 하는 일련의 일반 원칙과 기본 조건으로 구성된다. 이러한 기본 원칙과 조건은 특히 연구자를 위한 매력적이고 개방적이며 지속 가능한 유럽 노동 시장을 구축한다는 관점에서 채용 과정의 투명성과 모든 후보자의 평등한 대우와 같은 가치에 대한 존중을 보장해야 한다. 이는 ‘연구자 유럽 헌장’이 개진한 기본 원칙과 조건을 보완한다. 행동강령을 준수하는 기관과 고용주는 유럽 연구 공간의 발전에 이바지하려는 분명한 의도에서, 책임감 있고 존경받는 방식으로 행동하고 연구자에게 공정한 구성 조건을 제공할 것이라는 약속을 공개적으로 보여줄 것이다.

### 행동강령을 구성하는 일반 원칙과 기본 조건

#### 모집

고용주 및/또는 자금 제공자는 공개적이고<sup>14)</sup> 효과적이며 투명하고 호의적이며 국제적으로 비교할 수 있고 광고된 직위 유형에 맞는 채용 절차를 수립해야 한다.

광고는 필요한 지식과 능력에 관한 폭넓은 설명을 제공해야 하며, 자격을 갖춘 지원자의 낙담을 유발할 정도로 전문화되어서는 안 된다. 고용주는 경력 개발 전망을 포함하여 노동조건 및 권리에 대한 설명을 포함해야 한다. 또한, 채용 제안이나 지원 요청 발표와 응답 마감일 사이의 시간이 현실적이어야 한다.

#### 선발

선발 위원회는 다양한 전문지식과 능력을 모으고, 남성과 여성 간의 적절한 균형을 반영하고, 필요하고 또 가능하다면 특히 다른 국가를 포함하고 후보자를 평가할 적절한 경험을 지닌 다양한 부문(공공 및 민간) 및 학문 분야의 구성원을 포함해야 한다. 가능하다면 외부 전문가 평가, 일대일 인터뷰 등 다양한 선발 관행을 활용해야 한다. 선발 위원회의 구성원은 적절한 교육을 받아야 한다.

#### 투명성

후보자는 선발 전에 채용 과정과 선발 기준, 선발 가능한 직책 수 및 경력 개발 전망에 관해 통보받아야 한다. 선발 과정이 끝나면, 후보자들은 각자의 강점과 약점에 관해 통보받아야 한다.

#### 우수성 판단

---

14) 연구원 이동 포털(<http://europa.eu.int/eracareers>)과 같이 국제적으로 또는 전 세계적으로 접근 가능한 웹 기반 자원을 포함하여 이용할 수 있는 모든 도구를 사용해야 한다.

선발 과정은 후보자가 획득한 경험의 총체성<sup>15)</sup>을 평가해야 한다. 연구자로서의 전반적인 잠재력에 초점을 맞추는 동시에, 그들의 창의성과 독립성도 아울러 고려해야 한다.

이는 단순히 출판 횟수가 아닌 다양한 전문 경력에서 얻은 괄목할만한 성과에 주목하면서, 질적, 양적 측면에서 우수성을 판단해야 함을 뜻한다. 따라서 계량서지학적 지표의 중요성은 교육, 지도, 팀워크, 지식 이전, 연구 관리, 혁신 및 대중 인식 활동과 같은 광범위한 평가 기준 내에서 적절하게 가중치를 부여받아야 한다. 산업 분야 후보자의 경우, 특허, 개발 활동 또는 발명에의 기여에 대해 특별한 배려가 주어져야 한다.

### **이력서 연대순의 변형**

경력 중단이나 이력서 연대순의 변형은 불이익을 받아서는 안 되며, 경력 개발로, 곧 다차원적인 경력 경로를 향한 연구자의 전문적 개발에 잠재적으로 가치 있는 기여로 간주해야 한다. 따라서 후보자가 원하는 직위에 적합한 대표적인 업적 및 자격을 반영하는, 증빙 자료에 기반한 이력서를 제출하도록 허용해야 한다.

### **이동의 경험 인정**

예컨대 초기 연구 훈련의 일환으로 또는 연구 경력의 후반 단계에서 다른 국가/지역이나 다른 연구 시설(공공 또는 민간)에 머무르거나 학문 분야나 부문을 변경하는 등 이동 경험은 설사 가상 이동 경험이라 할지라도 연구자의 전문성 개발에 귀중한 기여로 간주해야 한다.

### **자격 인정**

고용주 및/또는 자금 제공자는 특히 국제 및 직업 이동의 맥락에서, 비공식 자격을 포함하여 모든 연구자의 학문적 및 전문적 자격에 대한 적절한 평가를 제공해야 한다. 그들은 이러한 자격 인정을 규제하는 규칙, 절차 및 표준에 대해 스스로 정보를 얻고 완전히 이해해야 하며, 따라서 모든 이용 가능한 경로를 통해 이러한 자격 인정과 관련된 해당 국내법, 협약 및 특정 규칙을 탐구해야 한다.<sup>16)</sup>

### **연공서열**

필요한 자격 수준은 해당 직위의 요구 사항과 일치해야 하며, 진입 장벽으로 정의해서는 안 된다. 자격 인정 및 평가의 중심 초점은 개인의 상황이나 자격을 취득한 기관의 평판보다는 개인의 성취를 판단하는 데 놓여야 한다. 전문자격은 장기간 경력을 시작할 때 취득할 수 있으므로 평생직업개발 모델 역시 마찬가지로 인정해야 한다.

15) 마찬가지로 위의 [문서 1] 연구자 유럽 헌장의 '평가체제' 참조.

16) NARIC 망(학위 인정에 관한 국가 정보 센터 망) 및 ENIC 망(유럽 정보 센터 망)에 관한 자세한 내용은 <http://www.enic-naric.net/>을 참조.

### **박사 후 연구원 임명**

박사 연구원을 임명하는 기관은 임명의 최대 기간과 목표를 포함하여 박사 후 연구원 모집 및 임명에 관한 명확한 규칙과 명시적인 지침을 세워야 한다. 이 지침은 이전에 다른 기관에서 박사 후 임명에 든 시간을, 그리고 박사 후 지위는 장기적 발전의 전망을 지닌 연구자로서의 경력을 위한 추가적인 전문 개발의 기회를 제공하는 것을 일차적 목표로 하는 과도기적이어야 한다는 점을 고려해야 한다.

## [문서 3] 정의

### 연구자

이 권고안은 국제적으로 인정된 Frascati의 정의를 따른다.<sup>17)</sup> 따라서 연구자는 “새로운 지식, 제품, 과정, 방법 및 체계의 구상이나 창출과 관련 기획의 관리에 종사하는 전문가”를 말한다. 더 구체적으로, 이 권고안은 분류와 관계없이 경력의 모든 단계에서<sup>18)</sup> 전문적으로 R&D 분야에 종사하는 모든 사람에게 적용된다. 이 정의에는 혁신과 자문, 감독 및 교육 활동, 지식 및 지적 재산권의 관리, 연구 결과의 이용 또는 과학 저널리즘을 포함하여 ‘기초 연구’, ‘전략 연구’, ‘응용 연구’, ‘실험 개발’ 및 ‘지식 이전’ 분야의 모든 활동이 포함된다.

신진 연구자와 경력 연구자는 다음과 같이 구분한다.

- ‘신진 연구자’(Early-Stage Researcher)<sup>19)</sup>라는 용어는 연구자 훈련 기간을 포함하여 연구 활동을 시작한 첫 4년(전일제)의 연구자를 가리킨다.
- ‘경력 연구자’(Experienced Researcher)<sup>20)</sup>는 대학 학위를 취득한 국가에서 박사 과정을 밟을 수 있는 대학 학위를 취득한 후 최소 4년의 연구 경험(전일제)을 가진 연구자 또는 박사 학위 취득에 든 시간과 관계없이 이미 박사 학위를 취득한 연구자로 정의한다.

### 고용주

이 권고안의 맥락에서 ‘고용주’라는 용어는 계약을 근거로 연구자를 고용하거나 특히 직접적인 재정적 관계가 없는 기관을 포함하여 다른 유형의 계약이나 임명에 따라 연구자를 수용하는 모든 공공 또는 민간 기관을 가리킨다. 직접적인 재정적 관계가 없는 기관이란 특히 연구자가 연구 훈련을 받거나 제삼자가 제공한 자금을 기반으로 연구 활동을 수행하는 고등 교육 기관, 학부의 학과, 실험실, 재단 또는 민간 조직을 말한다.

### 기금 제공자

‘기금 제공자’라는 용어는 특히 고등 교육 기관을 포함하여 공공 및 민간 연구 기관에 자금(급여, 상금, 보조금 및 장학금 포함)을 제공하는 모든 조직<sup>21)</sup>을 가리킨다. 이

17) 연구 및 실험 개발의 조사를 위한 표준 관행 제안. 곧 프라스카티 편람(Frascati Manual), OECD, 2002 참조.

18) 2003년 7월 18일의 COM (2003) 436: 집행 위원회에서 이사회 및 유럽 의회로의 보고 - 유럽 연구 공간에서 연구자: 하나의 직업, 다양한 경력.

19) 유럽 연구 공간 구조화 작업 계획: 인적 자원 및 이동성, Marie Curie Actions, 2004년 9월 판, 41 쪽 참조.

20) 같은 판, 42쪽.

21) 공동체는 연구, 기술 개발 및 실증 활동을 위한 기본 계획에 따라 자금 지원 수혜자에게 이 권고안이 명시한 약속을 적용하도록 노력할 것이다.

런 이유로 그들은 자금 지원 기관이 이 권고안이 제시한 일반 원칙과 기본 조건에 따라 효과적인 전략, 관행 및 체계를 수립하고 적용해야 한다는 점을 자금 조달의 핵심 조건으로 규정할 수 있다.

#### **임명 또는 채용**

이는 기본 계획<sup>22)</sup>에 따른 자금 지원을 포함하여 제삼자가 자금을 지원하는 모든 유형의 계약, 급여, 장학금, 보조금 또는 상금을 가리킨다.

---

22) 연구, 기술 개발 및 실증 활동을 위한 기본 계획을 말함.