

KOMMISSIONENS REKOMMENDATION

av den 11 mars 2005

om den europeiska stadgan för forskare och riktlinjer för rekrytering av forskare

(Text av betydelse för EES)

(2005/251/EG)

EUROPEISKA GEMENSKAPENS KOMMISSION UTFÄRDAR DENNA REKOMMENDATION

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artikel 165 i detta, och

av följande skäl:

- (1) I januari år 2000⁽¹⁾ konstaterade kommissionen att det är nödvändigt att upprätta ett europeiskt område för forskningsverksamhet, vilket kommer att vara grundbul-ten för gemenskapens framtida åtgärder för att stärka och strukturera den europeiska forskningspolitiken.
- (2) Vid Europeiska rådets möte i Lissabon fastställdes målet att gemenskapen senast 2010 skall bli världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi.
- (3) I sin resolution av den 10 november 2003⁽²⁾ behandlade rådet frågor om forskaryrken och forskarkarriärer inom det europeiska området för forskningsverksamhet. Rådet välkomnade särskilt kommissionens avsikter att verka för utarbetandet av en europeisk stadga för forskare och riktlinjer för rekrytering av forskare.
- (4) Den potentiella bristen på forskare⁽³⁾, framför allt inom vissa centrala ämnesområden, kommer allvarligt att hota EU:s innovationsförmåga, vetenskapliga kapacitet och produktivitetstillväxt inom den närmaste framtiden och kan hindra att Lissabon- och Barcelonamålen uppnås. Europa måste därför bli betydligt attraktivare för forskare och se till att öka de kvinnliga forskarnas deltagande, genom att bidra till att skapa de nödvändiga villkoren för mer hållbara och lockande FoU-karriärer för kvin-nor⁽⁴⁾.
- (5) Tillräckliga och välutvecklade mänskliga resurser inom FoU är en viktig förutsättning för vetenskapliga och tek-niska framsteg, förbättrad livskvalitet och de europeiska medborgarnas välbefinnande, och bidrar dessutom till Europas konkurrenskraft.
- (6) Nya instrument för forskares karriärutveckling bör infö-ras och användas för att förbättra karriärmöjligheterna för forskare i Europa.
- (7) Ökade och mer uppenbara karriärmöjligheter bidrar också till att allmänheten får en positivare inställning till forskaryrket, och främjar således att fler unga inleder en forskarkarriär.
- (8) Det yttersta politiska målet för denna rekommendation är att bidra till utvecklingen av en attraktiv, öppen och hållbar europeisk arbetsmarknad för forskare, där ram-villkoren gör det möjligt att rekrytera och behålla fram-stående forskare i miljöer som främjar resultat och pro-duktivitet.
- (9) Medlemsstaterna bör se till att forskare ingår i hållbara system för karriärutveckling i alla skeden av karriären, oberoende av avtalsförhållanden och av vilken FoU-karriär de valt. Medlemsstaterna bör också se till att forskare behandlas som fackmän och som en integrerad del av de institutioner där de arbetar.
- (10) Medlemsstaterna har gjort stora insatser för att undanröja administrativa och rättsliga hinder för den geografiska rörligheten och rörligheten mellan sektorer, men många sådana hinder finns fortfarande kvar.
- (11) Alla former av rörlighet bör främjas inom en övergri-pande strategi för mänskliga resurser inom FoU på na-tionell, regional och institutionell nivå.
- (12) Alla former av rörlighet måste till fullo värdesättas i system för karriärbedömning och karriärutveckling för forskare, så att sådana erfarenheter främjar deras yrkes-utveckling.

⁽¹⁾ KOM(2000) 6 slutlig, 18.1.2000.⁽²⁾ EUT C 282, 25.11.2003, s. 1. Rådets resolution av den 10 novem-ber 2003 (2003/C 282/01 om forskares yrke och karriär inom det europeiska området för forskningsverksamhet).⁽³⁾ KOM(2003) 226 slutlig och SEK(2003) 489, 30.4.2003.⁽⁴⁾ SEK(2005) 260.

- (13) Det bör utvecklas en enhetlig karriär- och rörlighetspolitik för forskare som flyttar till⁽¹⁾ och från Europeiska unionen, med hänsyn till situationen i utvecklingsländer och mindre utvecklade regioner i och utanför Europa, så att forskningskapaciteten i EU inte byggs upp på bekostnad av de mindre utvecklade länderna eller regionerna.
- (14) Forskningsfinansiärer och forskares arbetsgivare bör svara för att proceduren för urval och rekrytering av forskare är öppna för insyn och internationellt jämförbara.
- (15) Samhället bör i större utsträckning uppskatta det ansvar och den professionalism som forskare visar i sitt arbete i olika skeden av karriären och deras många olika roller, dvs. att de kan fungera som kunskapsarbetare, ledare, projektsamordnare, chefer, handledare, mentorer, karriär- rådgivare och forskningsinformatörer.
- (16) Denna rekommendation förutsätter att arbetsgivare och forskningsfinansiärer har övergripande skyldighet att se till att nationella, regionala och sektorsspecifika lagstiftningskrav uppfylls.
- (17) Rekommendationen utgör ett värdefullt instrument för medlemsstaterna, arbetsgivare, finansiärer och forskare att på frivillig basis ta ytterligare initiativ för att förbättra och stabilisera forskarnas karriärmöjligheter i Europeiska unionen och för att skapa en öppen arbetsmarknad för forskare.
- (18) De allmänna principerna och kraven i denna rekommendation är resultatet av ett offentligt samråd i vilket medlemmarna i styrgruppen för mänskliga resurser och rörlighet fullt ut har deltagit.

HÄRIGENOM REKOMMENDERAS FÖLJANDE.

1. Att medlemsstaterna försöker vidta de åtgärder som krävs för att forskares arbetsgivare och forskningsfinansiärer skall utveckla och upprätthålla en stimulerande forskningsmiljö och ett positivt arbetsklimat, där enskilda personer och forskningsgrupper uppskattas, uppmuntras, ges stöd och får den utrustning och hjälp som krävs för att de skall kunna uppnå sina mål och utföra sina arbetsuppgifter. I detta sammanhang bör man framför allt prioritera utformningen av arbets- och utbildningsvillkor tidigt i forskarkarriären, eftersom detta är viktigt för framtida val och möjligheterna att göra FoU-karriären mer lockande.
2. Att medlemsstaterna vidtar erforderliga åtgärder för att se till att arbetsgivare och finansiärer förbättrar rekryteringsmetoderna och systemen för karriärbedömning så att det skapas ett öppet, jämlikt och internationellt jämförbart system. Detta är en förutsättning för att det skall kunna skapas en fungerande europeisk arbetsmarknad för forskare.
3. Att medlemsstaterna, när de utformar och antar sina strategier och system för hållbara forskningskarriärer, rättar sig efter de allmänna principer och krav som beskrivs i bilagan, dvs. den europeiska stadgan för forskare och riktlinjerna för rekrytering av forskare.
4. Att medlemsstaterna strävar efter att inom sitt ansvarsområde införa dessa allmänna principer och krav i nationella regelverk eller i sektorsspecifika och/eller institutionella normer och riktlinjer (stadgor eller riktlinjer för forskare). Detta bör ske med hänsyn till de många olika lagar, bestämmelser och metoder som i olika länder och sektorer avgör FoU-karriärernas förlopp och organisation liksom arbetsvillkoren.
5. Att medlemsstaterna betraktar dessa allmänna principer och krav som en integrerad del av mekanismer för institutionell kvalitetssäkring, tar hänsyn till dem vid fastställandet av finansieringskriterier för nationella eller regionala finansieringssystem, och tillämpar dem i offentliga organs gransknings-, övervaknings- och utvärderingsförfaranden.
6. Att medlemsstaterna, mot bakgrund av en utvidgad union, fortsätter att undanröja rättsliga och administrativa hinder för rörlighet, bland annat hinder för rörlighet mellan sektorer och mellan och inom olika funktioner.
7. Att medlemsstaterna strävar efter att se till att forskare har ett tillräckligt socialförsäkringsskydd med hänsyn till den ställning de har. I detta sammanhang bör man särskilt uppmärksamma möjligheterna att föra över lagstadgade eller kompletterande pensionsrättigheter för forskare som byter jobb inom de offentliga och privata sektorerna i samma land och för forskare som flyttar över gränserna i EU. Sådana åtgärder bör garantera att forskare som under sitt liv byter jobb eller avbryter sin karriär inte på ett orimligt sätt förlorar socialförsäkringsförmåner.

⁽¹⁾ KOM(2004) 178 slutlig, 16.3.2004.

8. Att medlemsstaterna inför nödvändiga övervakningsstrukturer för att regelbundet se över denna rekommendation och för att mäta i vilken utsträckning arbetsgivare, finansärer och forskare har tillämpat den europeiska stadgan för forskare och riktlinjerna för rekrytering av forskare.
9. Att kriterierna för att mäta detta fastställs tillsammans med medlemsstaterna inom ramen för det arbete som bedrivs av styrgruppen för mänskliga resurser och rörlighet.
10. Att medlemsstaterna, som representanter i internationella organisationer på mellanstatlig nivå, tar hänsyn till denna rekommendation när de föreslår strategier och fattar beslut om dessa organisationers verksamhet.
11. Denna rekommendation riktar sig till medlemsstaterna, men är också tänkt som ett instrument för att uppmuntra den sociala dialogen, liksom den dialog som förs bland forskare och berörda parter och i samhället i stort.
12. Medlemsstaterna uppmanas att, om möjligt senast den 15 december 2005 och därefter varje år, informera kommissionen om de åtgärder som vidtagits för att följa denna rekommendation och om de första resultaten av tillämpningen av rekommendationen liksom att ge exempel på bra metoder.
13. Kommissionen kommer regelbundet att se över denna rekommendation inom ramen för den öppna samordningsmetoden.

Utfärdad i Bryssel den 11 mars 2005

På kommissionens vägnar

Janez POTOČNIK

Ledamot av kommissionen

BILAGA

AVSNITT 1

Den europeiska stadgan för forskare

Den europeiska stadgan för forskare utgörs av allmänna principer och krav rörande forskares, deras arbetsgivares och finansiärens⁽¹⁾ roll, ansvar och rättigheter. Syftet med stadgan är att se till att relationerna mellan forskare och arbetsgivare eller finansiärer främjar dels bra resultat när det gäller att skapa, överföra, dela och sprida kunskap och teknisk utveckling, dels forskarnas karriärutveckling. I stadgan erkänns också värdet av alla former av rörlighet för att förbättra forskares yrkesutveckling.

Stadgan utgör en ram för forskare, arbetsgivare och finansiärer. De uppmanas att ta ansvar och verka som fackmän i sin arbetsmiljö och att erkänna varandra som sådana.

Stadgan riktar sig till alla forskare i EU i alla karriärskedan och den omfattar alla forskningsområden inom de offentliga och privata sektorerna, oavsett typ av tjänst eller anställning⁽²⁾, arbetsgivarens associationsform och vilken typ av organisation eller institution som arbetet bedrivs i. Hänsyn tas till forskarnas många olika roller, dvs. att de inte endast bedriver forskning och/eller utvecklingsverksamhet utan också deltar i uppgifter som rör handledning, mentorskap, ledning eller administration.

Stadgan förutsätter att forskare liksom deras arbetsgivare och finansiärer har övergripande skyldighet att se till att nationella och regionala lagstiftningskrav uppfylls. I de fall forskare har en ställning och rättigheter som i vissa avseenden är gynnsammare än vad som fastställs i stadgan, bör detta inte återopas för att försämra den ställning och de rättigheter som redan åtnjuts.

Forskare, arbetsgivare och finansiärer som ansluter sig till stadgan kommer också att iaktta de grundläggande rättigheter och de principer som erkänns i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna⁽³⁾.

ALLMÄNNA PRINCIPER OCH KRAV SOM GÄLLER FORSKARE

Forskningsfrihet

Forskare bör koncentrera sin forskning på mänsklighetens bästa och på att flytta fram gränserna för vetenskapen. De bör ha tanke- och yttrandefrihet och vara fria att fastställa metoder för att lösa problem i enlighet med vedertagna etiska principer och vedertagen etisk praxis.

Forskare bör dock vara medvetna om de begränsningar för denna frihet som kan uppstå på grund av särskilda forskningsförhållanden (bland annat handledning/rådgivning/ledning) eller verksamhetsmässiga begränsningar. Det kan t.ex. röra sig om begränsningar av budget- eller infrastrukturskäl, eller, framför allt inom industrin, om begränsningar av skäl som rör immaterialrättsligt skydd. Sådana begränsningar bör dock inte strida mot vedertagna etiska principer eller vedertagen etisk praxis, som forskare måste följa.

Etiska principer

Forskare bör följa vedertagen etisk praxis och grundläggande etiska principer som tillämpas inom respektive ämnesområde liksom etiska normer i olika nationella, sektorsspecifika eller institutionella etiska koder.

Professionellt ansvar

Forskare bör alltid försöka se till att deras forskning är av betydelse för samhället och inte upprepa forskning som tidigare bedrivits på annat håll.

⁽¹⁾ Se definitionen i avsnitt 3.

⁽²⁾ Se definitionen i avsnitt 3.

⁽³⁾ EGT C 364, 18.12.2000, s. 1.

De måste undvika alla former av plagiering och följa principer för immaterialrättsligt skydd och gemensamt ägande av uppgifter då forskning bedrivs i samarbete med en handledare och/eller andra forskare. Det faktum att nya iakttagelser måste valideras genom demonstration av att experiment kan upprepas bör inte ses som plagiering, förutsatt att det uttryckligen uppges vilka data som skall bekräftas.

I de fall någon del av arbetet delegeras bör forskarna se till att den person till vilken arbetet delegeras har den kompetens som krävs för att utföra arbetet.

Professionell inställning

Forskare bör känna till de strategiska mål som styr deras forskningsmiljöer och finansieringsmekanismer. De bör också inhämta alla nödvändiga godkännanden innan de inleder forskningen eller får tillgång till de resurser som ställts till förfogande.

De bör informera sina arbetsgivare, finansierare eller handledare om när forskningsprojekt försenas, omdefinieras eller slutförs, och anmäla om projekten kommer att avslutas tidigare eller avbrytas av något skäl.

Avtalsmässiga och rättsliga skyldigheter

Forskare på alla nivåer måste vara medvetna om nationella, sektorsspecifika eller institutionella bestämmelser som reglerar utbildnings- och arbetsvillkor. Detta omfattar immaterialrättsliga bestämmelser och krav och villkor för sponsorer eller finansierare, oberoende av avtalsförhållanden. Forskare bör följa bestämmelserna genom att tillhandahålla nödvändiga resultat (t.ex. avhandlingar, publikationer, patent, rapporter och ny produktutveckling) i enlighet med villkoren i avtal eller liknande dokument.

Ansvar

Forskare måste vara medvetna om sitt ansvar gentemot arbetsgivare, finansierare eller andra offentliga eller privata organ, och, när det gäller mer etiska skäl, gentemot samhället i stort. Forskare som får offentliga medel är också ansvariga för att se till att skattebetalarnas pengar används på ett effektivt sätt. De bör därför följa principerna om korrekt och effektiv ekonomisk förvaltning som är öppen för insyn, och samarbeta med dem som utsetts för att granska forskningen, oavsett om det rör sig om deras arbetsgivare/finansierare eller etiska kommittéer.

Metoder för insamling och analys liksom resultat och eventuellt andra relevanta data bör kunna granskas internt och externt, när så är nödvändigt och begärs av berörda myndigheter.

Bra praxis inom forskning

Forskare bör alltid följa säkra arbetsmetoder, i enlighet med nationell lagstiftning, och bland annat vidta nödvändiga förebyggande hälso- och säkerhetsåtgärder och åtgärder för att klara av IT-katastrofer, t.ex. genom strategier för säkerhetskopiering. De bör också känna till gällande nationella lagstiftningskrav på dataskydd och krav på sekretesskydd och vidta nödvändiga åtgärder för att alltid uppfylla dessa krav.

Spridning och utnyttjande av resultat

I överensstämmelse med sina avtal bör alla forskare se till att resultaten av deras forskning sprids och utnyttjas, t.ex. förmedlas till andra forskningssammanhang, eller när så är lämpligt används kommersiellt. Framför allt mer erfarna forskare väntas ha det främsta ansvaret för att se till att forskningen ger resultat och att resultaten utnyttjas kommersiellt och/eller offentliggörs när möjlighet finns.

Samhällsansvar

Forskare bör se till att deras forskning blir känd för samhället i stort på ett sådant sätt att den kan förstås av icke-specialister, vilket förbättrar allmänhetens förståelse för vetenskap. Direkta kontakter med allmänheten gör det lättare för forskarna att beakta allmänhetens intresse i samband med vetenskapliga och tekniska prioriteringar och även se vilka frågor som allmänheten oroar sig för.

Relationer med handledare

Under sin utbildning bör forskare etablera strukturerade och regelbundna relationer med sina handledare och företrädare för fakulteten/institutionen för att på bästa sätt kunna dra nytta av dessa kontakter.

Detta innebär att man registrerar alla framsteg i arbetet och forskningsresultat, och får feedback genom rapporter och seminarier, tar hänsyn till denna feedback och arbetar i enlighet med överenskomna planer, delmål och övergripande mål för forskningen.

Handledning och ledning

Mer erfarna forskare bör framför allt tänka på sina många olika roller, dvs. att de kan fungera som handledare, mentorer, karriärrådgivare, ledare, projektsamordnare, chefer eller forskningsinformatörer. De bör utföra dessa uppgifter i enlighet med mycket högt ställda yrkesmässiga krav. Som handledare eller mentor, bör en mer erfaren forskare bygga upp konstruktiva och positiva relationer till nya forskare för att skapa förutsättningar för en effektiv kunskapsöverföring och en lyckad utveckling av forskarkarriärer.

Fortbildning

Forskare i alla skeden av karriären bör hela tiden sträva efter att utveckla sig genom att regelbundet uppdatera och utöka sin kunskap och kompetens. Detta kan ske på olika sätt, bland annat genom formell utbildning, seminarier, konferenser och e-lärande.

ALLMÄNNA PRINCIPER OCH KRAV SOM GÄLLER ARBETSGIVARE OCH FINANSIÄRER

Erkännande av yrket

Alla forskare som gör karriär inom forskningen bör erkännas som fackmän och behandlas som sådana. Detta bör vara fallet redan i början av karriären, dvs. på forskarutbildningen, och fortsätta på alla nivåer, oavsett av vilken kategori forskarna tillhör (t.ex. anställda, forskarstuderande, doktorander, post doc-stipendiater och offentliga tjänstemän).

Icke-diskriminering

Arbetsgivare och finansärer bör inte diskriminera forskare på något sätt på grundval av kön, ålder, etniskt, nationellt eller socialt ursprung, religion eller tro, sexuell läggning, språk, handikapp, politisk åskådning eller sociala eller ekonomiska villkor.

Forskningsmiljö

Arbetsgivare och finansärer bör se till att det skapas en så stimulerande miljö som möjligt för forskning eller forskningsutbildning, där lämplig utrustning och olika möjligheter erbjuds, bland annat för distanssamarbete i forskningsnätverk. De bör se till att nationella eller sektorsspecifika hälso- och säkerhetsbestämmelser för forskning följs. Finansärer bör se till att det ges lämpliga resurser för godkända arbetsprogram genomförande.

Arbetsvillkor

Arbetsgivare och finansärer bör se till att arbetsvillkoren för forskare, även forskare med funktionshinder, ger det handlingsutrymme som är nödvändigt för framgångsrik forskning, i enlighet med nationell lagstiftning och nationella kollektivavtal eller kollektivavtal för en viss sektor. De bör försöka att skapa arbetsvillkor som gör det möjligt för både manliga och kvinnliga forskare att kombinera familj och arbete, barn och karriär⁽¹⁾. Framför allt bör man uppmärksamma till exempel flexibel arbetstid, deltidsarbete, distansarbete och tjänstledighet, samt nödvändiga ekonomiska och administrativa villkor för sådana arrangemang.

⁽¹⁾ Se SEK(2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

Anställningens stabilitet och varaktighet

Arbetsgivare och finansärer bör se till att forskarnas arbete inte undergrävs av osäkra anställningskontrakt och de bör därför så långt möjligt försöka förbättra anställningsvillkoren och därmed genomföra och följa de principer och villkor som fastställs i rådets direktiv 1999/70/EG⁽¹⁾.

Finansiering och lön

Arbetsgivare och finansärer bör se till att forskare omfattas av rimliga och förmånliga finansieringsvillkor och har löner med tillräckliga och rättvisa socialförsäkringsvillkor (bland annat sjuk- och föräldraförmåner, pensionsrättigheter och arbetslöshetsförmåner), i enlighet med gällande nationell lagstiftning och nationella kollektivavtal eller kollektivavtal för en viss sektor. Detta måste gälla alla forskare, även forskare i början av karriären, och villkoren måste stå i proportion till deras ställning, arbete samt kvalifikations- och/eller ansvarsnivå.

Jämn könsfördelning⁽²⁾

Arbetsgivare och finansärer bör sträva efter representativ könsfördelning på alla personalnivåer, även på handlednings- och ledningsnivå. Detta bör åstadkommas genom att jämställdhetspolitik tillämpas vid rekrytering och även senare, utan att denna politik prioriteras framför kvalitets- och kompetenskriterier. För att garantera lika behandling bör urvals- och bedömningskommittéer ha lämplig könsfördelning.

Karriärutveckling

Arbetsgivare och finansärer bör, helst inom ramen för sin personalförvaltning, utarbeta strategier för karriärutveckling för forskare i alla skeden av karriären, även för visstidsanställda forskare, oberoende av deras avtalsvillkor. Detta bör bland annat innebära att det finns mentorer som ger stöd och råd angående forskares personliga utveckling och yrkesutveckling för att motivera dem och bidra till att minska den osäkerhet som är förknippad med deras yrkesframtid. Alla forskare bör känna till sådana villkor och arrangemang.

Rörlighetens betydelse

Arbetsgivare och finansärer måste vara medvetna om att det är viktigt med rörlighet mellan olika platser, sektorer och ämnesområden, virtuell rörlighet⁽³⁾ liksom rörlighet mellan den offentliga och den privata sektorn, eftersom sådan rörlighet förbättrar den vetenskapliga kunskapen och yrkesutvecklingen i alla skeden av en forskares karriär. De bör därför bygga in sådana möjligheter i karriärutvecklingsstrategierna, och till fullo värdesätta och erkänna sådan erfarenhet i systemen för karriärutveckling och karriärbedömning.

Detta kräver också att det fastställs administrativa villkor, så att det blir möjligt att föra över både stipendier och socialförsäkringsförmåner i enlighet med nationell lagstiftning.

Tillgång till utbildning och fortbildning

Arbetsgivare och finansärer bör se till att alla forskare i alla skeden av sin karriär, oavsett avtalsvillkor, ges möjlighet till fortbildning och förbättrad anställbarhet genom åtgärder för vidareutveckling av kunskap och kompetens.

Sådana åtgärder bör regelbundet ses över med avseende på tillgång, spridning och ändamålsenlighet när det gäller att förbättra kompetens, kunskap och anställbarhet.

⁽¹⁾ Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43) vars syfte är att garantera att visstidsanställda inte behandlas sämre än jämförbara tillsvidareanställda, för att förhindra att visstidsanställning missbrukas genom att flera sådana anställningar följer på varandra. Andra syften är att göra det lättare för visstidsanställda att få tillgång till fortbildning och att se till att visstidsanställda informeras om lediga tjänster.

⁽²⁾ Se SEK(2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

⁽³⁾ Dvs. distanssamarbete genom elektroniska nätverk.

Tillgång till karriärrådgivning

Arbetsgivare och finansiärer bör se till att forskare i alla skeden av sin karriär, oavsett avtalsvillkor, ges karriärrådgivning och platsförmedlingsstöd, antingen i de berörda institutionerna eller genom samarbete med andra organ.

Immateriella rättigheter

Arbetsgivare och finansiärer bör genom juridiskt skydd, framför allt lämpligt immaterialrättsligt skydd, t.ex. upphovsrätt, se till att forskare i alla skeden av karriären drar nytta av att deras FoU-resultat används.

Samförfattarskap

När institutioner bedömer sin personal bör man se positivt på samförfattarskap, vilket bör betraktas som ett konstruktivt sätt att bedriva forskning. Arbetsgivare och finansiärer bör därför utveckla strategier och metoder för att se till att forskare, även forskare i början av sin karriär, omfattas av nödvändiga ramvillkor, så att de har rätt att erkännas, anges eller citeras i samband med sina bidrag (som samförfattare till t.ex. dokument och patent) eller rätt att publicera egna forskningsresultat oberoende av sina handledare.

Handledning

Arbetsgivare och finansiärer bör se till att det utses en person som forskare i början av sin karriär kan rådfråga angående yrkesuppgifter, och forskarna bör informeras om detta.

Det bör tydligt fastställas att de föreslagna handledarna skall besitta tillräcklig expertis för att kunna handleda forskningen, och ha tid, kunskap, erfarenhet och engagemang för att kunna ge den forskarstuderande tillräckligt stöd och garantera förfaranden för framsteg, översyn och feedback.

Undervisning

Undervisning är av central betydelse för strukturering och spridning av kunskap och bör därför anses vara ett viktigt inslag i forskarens karriär. Undervisningsansvaret bör dock inte bli så stort att det hindrar forskare, framför allt i början av karriären, från att bedriva forskning.

Arbetsgivare och finansiärer bör se till att tillräcklig ersättning ges för undervisningsansvaret och att detta ansvar beaktas i systemen för utvärdering/bedömning, samt att den tid som erfarna personal avsätter för att utbilda forskare i början av karriären räknas in i deras undervisningsuppdrag. Som ett led i forskarnas yrkesutveckling bör de ges lämplig utbildning för att kunna undervisa och verka som handledare.

System för utvärdering/bedömning

Arbetsgivare och finansiärer bör se till att alla forskare, även mer erfarna forskare, omfattas av system för regelbunden bedömning/utvärdering av arbetet. Denna utvärdering eller bedömning bör göras av en oberoende kommitté på ett sätt som är öppet för insyn. Framför allt när det gäller mer erfarna forskare bör helst en internationell kommitté svara för detta.

Förfarandena för utvärdering och bedömning bör ta hänsyn till forskarnas forskningskreativitet och forskningsresultat, t.ex. publikationer, patent, forskningsförvaltning, undervisning, handledning, mentorskap, nationellt eller internationellt samarbete, administrativa uppgifter, verksamhet för att informera allmänheten samt rörlighet. Detta bör beaktas när det gäller karriärutveckling.

Klagomål/överklaganden

I överensstämmelse med nationella bestämmelser bör arbetsgivare och finansärer fastställa lämpliga rutiner för hantering av forskares klagomål/överklaganden, bland annat i samband med konflikter mellan handledare och forskare i början av karriären. Eventuellt kan en opartisk person (ombudsman) tillsättas. Sådana förfaranden bör innebära att all forskningspersonal ges konfidentiellt och informellt stöd att lösa arbetsrelaterade konflikter, dispyter och missförhållanden. Detta kan främja en rättvis behandling inom institutionerna och förbättra arbetsmiljön generellt sett.

Deltagande i beslutsfattande organ

Arbetsgivare och finansärer bör anse det vara rimligt och även önskvärt att forskare representeras i relevanta organ för information, samråd och beslutsfattande inom den institution där de arbetar. De kan på så sätt värna om och främja sina enskilda och kollektiva yrkesintressen och aktivt bidra till institutionens verksamhet ⁽¹⁾.

Rekrytering

Arbetsgivare och finansärer bör se till att behörighets- och tillträdeskrav för forskare, framför allt i början av karriären, tydligt anges. De bör också underlätta rekrytering av missgynnade grupper samt stödja forskare som återvänder till en forskningskarriär, bland annat lärare (på alla nivåer).

Arbetsgivare och finansärer bör följa de principer som fastställs i riktlinjerna för rekrytering av forskare när de utser eller rekryterar forskare.

AVSNITT 2

Riktlinjer för rekrytering av forskare

Riktlinjerna för rekrytering av forskare utgörs av allmänna principer och krav som bör följas av arbetsgivare och finansärer då forskare utses eller rekryteras. Dessa principer och krav bör garantera insyn i rekryteringsprocessen och likabehandling av alla sökande, framför allt mot bakgrund av att det måste utvecklas en attraktiv, öppen och hållbar europeisk arbetsmarknad för forskare. De kompletterar principerna och kraven i den europeiska stadgan för forskare. Institutioner och arbetsgivare som ansluter sig till riktlinjerna visar öppet sitt åtagande att agera på ett ansvarsfullt och passande sätt och se till att forskare omfattas av rimliga ramvillkor, i syfte att bidra till utvecklingen av det europeiska området för forskningsverksamhet.

ALLMÄNNA PRINCIPER OCH KRAV I RIKTLINJERNA

Rekrytering

Arbetsgivare och finansärer bör använda sig av öppna ⁽²⁾, positiva och effektiva ansökningsrutiner som medger insyn och internationella jämförelser. De bör dessutom vara anpassade till den tjänst som utlyses.

Platsannonserna bör innehålla en allmän beskrivning av vilken kunskap och kompetens som krävs, och bör inte vara så specialiserade att lämpliga kandidater avskräcks. Arbetsgivarna bör beskriva arbetsvillkor och rättigheter, bland annat karriärmöjligheter. Dessutom bör det fastställas en rimlig ansökningstid från det att tjänsten utlyses eller ansökningarna efterfrågas.

Urval

Urvalskommittéerna bör bestå av personer med sakkunskap och kompetens på olika områden och bör ha jämn könsfördelning. När så är lämpligt och möjligt bör medlemmarna representera olika sektorer (den privata och den offentliga) och ämnesområden (även från andra länder) och ha lämplig erfarenhet för att kunna bedöma kandidaterna. Om möjligt bör många olika urvalsmetoder tillämpas, såsom externa experters bedömningar och personintervjuer. De som deltar i uttagningspaneler bör ges lämplig utbildning för detta.

⁽¹⁾ Se även Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/14/EG (EGT L 80, 23.3.2002, s. 29).

⁽²⁾ Alla instrument som står till förfogande bör utnyttjas, framför allt nätbaserade resurser som är tillgängliga globalt och internationellt såsom "The Researcher's Mobility Portal": <http://europa.eu.int/eracareers>.

Insyn

Före urvalet bör kandidaterna informeras om rekryteringsförfarandet och urvalskriterierna, antalet lediga platser och karriärmöjligheter. Efter urvalsprocessen bör de också informeras om ansökningarnas förtjänster och svaga sidor.

Bedömning av meriter

I urvalsprocessen bör hänsyn tas till kandidatens sammanlagda erfarenhet⁽¹⁾. Även om man inriktar sig på deras allmänna potential som forskare, bör också deras kreativitet och självständighet beaktas.

Detta innebär att meriterna bör bedömas kvalitativt och kvantitativt, och att bedömningen bör koncentreras på framstående resultat inom en varierad karriärväg och inte bara på antalet publikationer. Därför bör bibliometriska analyser på ett lämpligt sätt vägas tillsammans med många andra bedömningskriterier, såsom undervisning, handledning, grupparbeten, kunskapsöverföring, forsknings- och innovationsförvaltning och verksamhet för att informera allmänheten. När det gäller kandidater från näringslivet, bör man framför allt uppmärksamma bidrag till patent, utveckling eller uppfinningar.

Variationer i den kronologiska följden i meritförteckningar

Man bör inte se karriärvägar eller variationer i den kronologiska följden i meritförteckningar som något negativt, utan detta bör betraktas som möjliga steg i karriären och således som ett potentiellt värdefullt bidrag till en flerdimensionell yrkesutveckling för forskare. Kandidaterna bör därför kunna lägga fram styrka meritförteckningar med ett representativt urval av resultat och kvalifikationer som är av betydelse för den tjänst som söks.

Erkännande av erfarenhet från utlandet/annan sektor osv.

Eventuell erfarenhet t.ex. från vistelser i ett annat land/en annan region, från en annan forskningsmiljö (offentlig eller privat), andra ämnesområden eller sektorer, oavsett om erfarenheten ingår i den inledande forskarutbildningen eller gjorts i ett senare skede av forskningskarriären, bör betraktas som ett viktigt bidrag till forskarens yrkesutveckling. Detsamma gäller virtuell rörlighet.

Erkännande av kvalifikationer

Arbetsgivare och finansierare bör se till att alla forskares akademiska och yrkesmässiga kvalifikationer bedöms och utvärderas på lämpligt sätt. Detta gäller även informella kvalifikationer och framför allt i samband med internationell rörlighet och byte av yrke. Arbetsgivare och finansierare bör skaffa sig relevant information för att få full förståelse för bestämmelser, förfaranden och krav som reglerar erkännandet av sådana kvalifikationer. De bör därför studera gällande nationella lagar, konventioner och bestämmelser om erkännandet av sådana kvalifikationer via alla tillgängliga medel⁽²⁾.

Tjänsteålder

Den kvalifikationsnivå som krävs bör vara avpassad till tjänsten och inte ställas upp som ett hinder. Kvalifikationerna bör främst erkännas och utvärderas på grundval av forskarens resultat, och inte på grundval av från vilket sammanhang han/hon kommer eller anseendet hos den institution där forskaren skaffat sig kvalifikationerna. Eftersom man kan skaffa sig yrkeskvalifikationer tidigt i en lång karriär bör det livslånga utvecklingsmönstret beaktas.

Post doc-tjänster

De institutioner som utser post doc-forskare bör fastställa tydliga bestämmelser och riktlinjer för rekrytering och utnämning av sådana forskare. Bland annat bör dessa tjänsters maximala längd och deras syfte anges. Riktlinjerna bör ta hänsyn till tid som avsatts för tidigare post doc-tjänster vid andra institutioner och till att tjänsten bör vara temporär. Det främsta syftet är att ge ytterligare möjligheter till yrkesutveckling inom ramen för en långsiktig forskarkarriär.

⁽¹⁾ Se även den europeiska stadgan för forskare; System för utvärdering/bedömning i avsnitt 1 i detta dokument.

⁽²⁾ På webbplatsen <http://www.enic-naric.net/> finns mer detaljerad information om nätverken NARIC (nationella informationscentrum för akademiskt erkännande) och ENIC (det europeiska nätverket för informationscentrum).

AVSNITT 3**Definitioner***Forskare*

I denna rekommendation tillämpas den internationellt vedertagna definition av forskare som fastställs i Frascatimanualen ⁽¹⁾:

"Personer som yrkesmässigt arbetar med idéer om eller skapande av nya kunskaper, produkter, processer, metoder och system och med ledning av projekt i samband därmed."

Rekommendationen gäller alla personer som yrkesmässigt deltar i FoU i alla skeden av karriären ⁽²⁾, oberoende av vilken kategori de tillhör. Detta omfattar all verksamhet inom grundforskning, strategisk forskning, tillämpad forskning, experimentell utveckling och spridning av forskningsresultat, inbegripet innovation och rådgivning, handledning och undervisning samt förvaltning av kunskap och immateriella rättigheter, utnyttjande av forskningsresultat eller vetenskaplig journalistik.

Det görs åtskillnad mellan forskare i början av karriären och erfarna forskare:

- Med "forskare i början av karriären" ⁽³⁾ avses forskare under de första fyra åren (motsvarande heltid) av forskningskarriären, inräknat forskarutbildningen.
- Med "erfarna forskare" ⁽⁴⁾ avses forskare med minst fyra års forskningserfarenhet (motsvarande heltid) efter det att de avlagt en sådan examen vid universitet som ger tillträde till doktorandstudier i det land där examen avlagts, eller forskare som avlagt doktorsexamen, oberoende av hur lång tid det tagit dem att avlägga denna doktorsexamen.

Arbetsgivare

I denna rekommendation avses med "arbetsgivare" alla typer av offentliga eller privata institutioner som anställer forskare på avtalsbasis eller som fungerar som värdinstitutioner genom andra typer av avtal eller arrangemang, även om de inte har ett direkt ekonomiskt förhållande till forskaren. Det senare gäller framför allt institutioner för högre utbildning, ämnesinstitutioner, laboratorier, stiftelser eller privata organ där forskare antingen genomgår sin forskarutbildning eller bedriver forskning som finansieras av en tredje part.

Finansiärer

Med "finansiärer" avses alla organ ⁽⁵⁾ som ger finansiering (bland annat arvoden, anslag och stipendier) till offentliga och privata forskningsinstitutioner, även institutioner för högre utbildning. Som ett centralt krav för finansieringen kan de bestämma att institutionerna skall införa ändamålsenliga strategier och mekanismer och ändamålsenlig praxis med hänsyn till de allmänna principerna och kraven i denna rekommendation.

Tjänst eller anställning

Detta avser alla typer av kontrakt, arvoden, stipendier eller anslag som finansieras av en tredje part, bland annat finansiering inom ramprogrammen ⁽⁶⁾.

⁽¹⁾ Från "Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development", Frascati Manual, OECD, 2002.

⁽²⁾ KOM(2003) 436, 18.7.2003, Forskare inom det europeiska området för forskningsverksamhet: ett yrke med många karriärmöjligheter.

⁽³⁾ Se arbetsprogrammet "Att strukturera det europeiska området för forskningsverksamhet", Mänskliga resurser och rörlighet, Marie Curie-åtgärder, september 2004, s. 41.

⁽⁴⁾ Idem, s. 42.

⁽⁵⁾ Gemenskapen kommer att sträva efter att tillämpa de åtaganden som fastställs i rekommendationen på dem som får stöd inom ramprogrammen för forskning, teknisk utveckling och demonstration.

⁽⁶⁾ Ramprogrammen för forskning, teknisk utveckling och demonstration.