

KOMMISSIONENS HENSTILLING

af 11. marts 2005

om et europæisk charter for forskere og en adfærdskodeks for ansættelse af forskere

(EØS-relevant tekst)

(2005/251/EF)

KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER,

som henviser til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 165, og

som tager følgende i betragtning:

- (1) Kommissionen fandt det i januar 2000⁽¹⁾ nødvendigt at oprette Det Europæiske Forskningsrum som fast holdpunkt for Fællesskabets fremtidige indsat på dette område for at underbygge den europæiske forskningspolitik og give den struktur.
- (2) Det Europæiske Råd i Lissabon opstillede den målsætning, at Fællesskabet skulle blive den mest konkurrencedygtige og dynamiske videnskabsøkonomi i verden inden 2010.
- (3) Rådet har behandlet spørgsmålet om forskerarbejde og forskerkarrierer i Det Europæiske Forskningsrum i sin resolution af 10. november 2003⁽²⁾, hvor det navnlig gav udtryk for sin tilfredshed med, at Kommissionen havde planer om at udarbejde et charter for europæiske forskere og en adfærdskodeks for ansættelse af forskere.
- (4) Den påviste risiko for forskermangel⁽³⁾, især inden for en række kernediscipliner, er en alvorlig trussel mod EU's innovationsevne, videnkapacitet og produktivitetsvækst i den nærmeste fremtid og kan hindre, at Lissabon- og Barcelona-målsætningerne bliver opfyldt. Europa må derfor blive langt mere attraktivt for forskerne og styrke inddragelsen af kvindelige forskere ved at medvirke til at skabe de nødvendige betingelser for, at de kan få et mere holdbart og tillokkende karriereforløb inden for F&U⁽⁴⁾.
- (5) Tilstrækkelige, veludviklede menneskelige ressourcer inden for F&U er grundlaget for den videnskabelige udvikling og det teknologiske fremskridt, for forbedring af livskvaliteten og sikring af de europæiske borgeres velfærd og medvirker til at øge Europas konkurrenceevne.
- (6) Der bør indføres og iværksættes nye ordninger for forskeres karriereforløb for at forskernes karriereudsigter i Europa kan forbedres.
- (7) Bedre og mere åbenlyse karriereudsigter medvirker også til at opbygge en positiv holdning til forskergenerationen i offentligheden og opmuntrer dermed flere unge til at indlede en forskerkarriere.
- (8) Det endelige politiske formål med denne henstilling er at bidrage til udvikling af et attraktivt, åbent og bæredygtigt europæisk arbejdsmarked for forskere, hvis rammebetingelser giver mulighed for at ansætte og fastholde højt kvalificerede forskere i et miljø, som fremmer effektiv præstation og produktivitet.
- (9) Medlemsstaterne bør søge at tilbyde forskerne bæredygtige karriereforløb på alle karrieretrin uanset kontraktforholdene og den valgte F&U-karriere, og de bør søge at sikre, at forskerne behandles som fagfolk og som en integrerende del af den institution, de arbejder i.
- (10) Selv om medlemsstaterne har gjort et stort arbejde for at overvinde de administrative og juridiske hindringer for mobilitet på tværs af de geografiske og faglige grænser, er mange af disse hindringer stadig til stede.
- (11) Alle former for mobilitet bør fremmes som led i en vidtfavnende politik for menneskelige ressourcer inden for F&U på nationalt, regionalt og institutionelt plan.
- (12) Det værdifulde i enhver form for mobilitet bør anerkendes fuldt ud i karrierebedømmelses- og forfremmelsesordningerne for forskere for at sikre, at en sådan erfaring bidrager til den faglige udvikling.

⁽¹⁾ KOM(2000) 6 endelig udg. af 18.1.2000.⁽²⁾ EFT C 282 af 25.11.2003, s. 1. Rådets resolution af 10. november 2003 (2003/C 282/01 om forskerfaget og forskerkarriere i Det Europæiske Forskningsråd).⁽³⁾ KOM(2003) 226 endelig udg. og SEC(2003) 489 af 30.4.2003.⁽⁴⁾ SEC(2005) 260.

- (13) En konsekvent politik for forskerkarrierer og for forskermobilitet til⁽¹⁾ og fra Den Europæiske Union bør udarbejdes under hensyntagen til situationen i udviklingslandene og regionerne i og uden for Europa, så opbygningen af forskningskapacitet i Den Europæiske Union ikke sker på bekostning af mindre udviklede lande og regioner.
- (14) Forskernes finansieringskilder eller arbejdsgivere bør i deres egenskab af ansættelsesmyndighed være ansvarlige for, at forskerne stilles over for åbne, gennemsigtige og internationalt sammenlignelige udvælgelses- og ansættelsesprocedurer.
- (15) Samfundet bør i højere grad værdsætte den ansvarlighed og faglighed, forskerne lægger for dagen under udførelsen af deres arbejde på de forskellige karrieretrin og med deres mangesidede opgave som vidensarbejdere, ledere, projektkoordinatorer, administratorer, tilsynsførende, vejledere, karriererådgivere eller videnskabelige formidlere.
- (16) Udgangspunktet i denne henstilling er, at forskernes arbejdsgivere eller finansieringskilder har en altovervejende forpligtelse til at sikre, at de opfylder lovbestemmelserne i det pågældende land, den pågældende region eller den pågældende sektor.
- (17) Denne henstilling giver medlemsstaterne, arbejdsgiverne, finansieringskilderne og forskerne et værdifuldt udgangspunkt for på frivillig basis at tage yderligere initiativer til at forbedre og befæste forskernes karriereudsigter i Den Europæiske Union og skabe et åbent arbejdsmarked for forskere.
- (18) De generelle principper og krav, der opstilles i denne henstilling, er resultatet af en offentlig høringsproces, som medlemmerne af Styrelsesrådet for Menneskelige Ressourcer og Mobilitet til fulde har været inddraget i,

HENSTILLER:

1. At medlemsstaterne søger at tage de nødvendige skridt til at sikre, at forskernes arbejdsgivere eller finansieringskilder udvikler og opretholder et inspirerende forskningsmiljø og en frugtbringende arbejdskultur, hvor enkeltpersoner og forskere værdsættes, opmuntres og støttes, og som giver dem den nødvendige materielle og intellektuelle tilskyndelse til at nå deres mål og at løse deres opgaver. Der skal i denne forbindelse lægges særlig vægt på at tilrettelægge arbejds- og uddannelsesvilkårene på forskerkarrierens tidlige trin, så de bidrager til at gøre valget af en F&U-karriere tillokkende.
2. At medlemsstaterne, hvor det er nødvendigt, søger at tage afgørende skridt til at sikre, at forskernes arbejdsgivere eller finansieringskilder forbedrer ansættelsesmetoderne og karriereevaluerings-/bedømmelsessystemerne for at skabe en mere gennemsigtig, åben, ensartet og internationalt accepteret ordning for ansættelse og karriereudvikling som forudsætning for et virkeligt europæisk arbejdsmarked for forskere.
3. At medlemsstaterne — når de udformer og vedtager deres strategier og ordninger for udvikling af bæredygtige forskerkarrierer — i tilstrækkelig grad tager hensyn til og indretter sig efter de almindelige principper og krav, som findes i bilaget og betegnes Det Europæiske Charter for Forskere og Adfærdskodeksen for Ansættelse af Forskere.
4. At medlemsstaterne inden for deres ansvarsområde søger at omsætte disse almindelige principper og krav til national lovgivning eller til standarder og retningslinjer på sektor- og/eller institutionsplan (chartre og/eller kodekser for forskere). De skal herved tage hensyn til den store forskel på love, bestemmelser og praksis, som er bestemmende for tilrettelæggelse af F&U-karrierer og arbejdsvilkår i de forskellige lande og sektorer og for deres forløb.
5. At medlemsstaterne betragter disse almindelige principper og krav som en integrerende del af institutionernes kvalitetssikringsordninger og følger dem ved opstilling af kriterier for nationale/regionale finansieringsordninger og anvender dem i offentlige organers revisions-, overvågnings- og evalueringsprocesser.
6. At medlemsstaterne fortsat søger at overvinde de juridiske og administrative hindringer for mobilitet, som stadig findes, herunder hindringerne for mobilitet på tværs af sektorer og mobilitet mellem og inden for forskellige funktioner og under hensyntagen til Den udvidede Europæiske Union.
7. At medlemsstaterne søger at sikre forskerne tilstrækkelig socialsikring i overensstemmelse med deres retsstilling. I denne forbindelse skal der lægges særlig vægt på overførsel af pensionsrettigheder, ved lov eller som tillæg, for forskere, der bevæger sig inden for den offentlige og private sektor i det samme land, og for forskere, der bevæger sig på tværs af grænserne i Den Europæiske Union. Sådanne ordninger skal sikre, at forskere, som i løbet af deres tilværelse skifter arbejde eller afbryder deres karriere, ikke udsættes for urimelige tab af socialsikring og sociale rettigheder.

⁽¹⁾ KOM(2004) 178 endelig udg. af 16.3.2004.

8. At medlemsstaterne indfører de nødvendige overvågningsstrukturer, så de kan genbehandle denne henstilling regelmæssigt og måle, i hvilken udstrækning arbejdsgivere, finansieringskilder og forskere har benyttet Det Europæiske Charter for Forskere og Adfærdskodeksen for Ansættelse af Forskere.
9. At målekriterierne til dette formål opstilles og aftales med medlemsstaterne i forbindelse med det arbejde, der udføres af Styrelsesgruppen for Menneskelige Ressourcer og Mobilitet.
10. At medlemsstaterne som deltagere i internationale regeringsorganisationer tager hensyn til denne henstilling, når de foreslår strategier og træffer beslutninger i forbindelse med disse organisationers virke.
11. Denne henstilling er rettet til medlemsstaterne, men skal også tilskynde til social dialog og til dialog blandt forskere og interessegrupper og i samfundet som sådant.
12. Medlemsstaterne opfordres til så vidt muligt inden 15. december 2005 og derefter en gang om året at underrette Kommissionen om foranstaltninger, de har truffet i forbindelse med denne henstilling, og om de første resultater af dens anvendelse samt at give Kommissionen eksempler på god praksis.
13. Denne henstilling vil blive genbehandlet regelmæssigt af Kommissionen som led i den åbne koordinationsmetode.

Udfærdiget i Bruxelles, den 11. marts 2005.

På Kommissionens vegne
Janez POTOČNIK
Medlem af Kommissionen

BILAG

AFSNIT 1

Det Europæiske Charter for Forskere

Det Europæiske charter for Forskere er en række almindelige principper og krav, som fastsætter forskernes og deres arbejdsgivers og/eller finansieringskilders⁽¹⁾ opgaver, ansvar og rettigheder. Charterets formål er at sikre, at forholdet mellem forskerne og arbejdsgiverne eller finansieringskilderne er af en sådan art, at det er befordrende for en vellykket præstation inden for frembringelse, overførelse, delagtiggørelse i og udbredelse af viden og teknologisk udvikling og for forskernes karriereudvikling. Charteret anerkender desuden værdien af enhver form for mobilitet som middel til forbedring af forskernes faglige udvikling.

I denne betydning er charteret en referenceramme, som opfordrer forskere, arbejdsgivere og finansieringskilder til at bære sig ansvarligt ad og optræde som fagfolk i deres arbejdsmiljø og at anerkende hinanden som fagfolk.

Charteret henvender sig til alle forskere på alle karrieretrin i Den Europæiske Union og omfatter alle forskningsområder i den offentlige og private sektor, uanset udnævnelsens eller ansættelsens art⁽²⁾, arbejdsgiverens retsstilling eller den type organisation eller institution, arbejdet udføres i. Den tager hensyn til forskernes mangesidede opgaver, idet de ikke blot udpeges til at drive forskning og/eller udføre udviklingsarbejde, men også inddrages i overvågning, vejledning, ledelse og administration.

Dette charter tager som sit udgangspunkt, at både forskerne og deres arbejdsgivere og/eller finansieringskilder har en altovervejende forpligtelse til at sikre, at de opfylder den pågældende nationale eller regionale lovgivnings bestemmelser. Hvis forskerne har status eller rettigheder, som i nogle henseender er bedre end det, charteret fastsætter, kan den allerede opnåede status eller de allerede opnåede rettigheder ikke forringes under påberøbelse af charterets bestemmelser.

Forskere, arbejdsgivere og finansieringskilder, som følger dette charter, respekterer og overholder samtidig de fundamentale rettigheder og principper, som er opstillet i Den Europæiske Unions Charter om Grundlæggende Rettigheder⁽³⁾.

ALMINDELIGE PRINCIPPER OG KRAV, SOM GÆLDER FOR FORSKERE

Forskningsfrihed

Forskerne bør i deres forskning have menneskehedens bedste for øje og søge at udvide den videnskabelige videns grænser under udøvelse af retten til menings- og ytringsfrihed og til frit at kunne fastsætte metoder, for problemernes løsning efter anerkendte etiske principper og anerkendt praksis.

Forskerne bør imidlertid erkende, at deres frihed kan begrænses på grund af særlige forskningsforhold (herunder overvågning/vejledning/administration) eller funktionsproblemer, f.eks. af budget- eller infrastrukturmæssige grunde eller, ikke mindst i industrisektoren, for at beskytte intellektuelle ejendomsrettigheder. Sådanne begrænsninger bør imidlertid ikke stride mod anerkendte etiske principper og anerkendt praksis, som forskerne skal følge.

Etiske principper

Forskerne bør følge den anerkendte etiske praksis og de grundlæggende etiske principper, der kendetegner deres fagområde(r), samt de etiske standarder, der fremgår af de enkelte nationers, sektorer eller institutioners forskellige moral-kodekser.

Faglig ansvarlighed

Forskerne bør gøre alt for at sikre, at deres forskning er samfundsrelevant og ikke dublerer forskningsarbejde, som tidligere er blevet udført andetsteds.

⁽¹⁾ Se definitionen i afsnit 3.

⁽²⁾ Se definitionen i afsnit 3.

⁽³⁾ EFT C 364 af 18.12.2000, s. 1.

De skal undgå enhver form for plagiering, følge den intellektuelle ejendomsrets principper og anerkende den fælles ejendomsret til data i tilfælde, hvor forskningen udføres i samarbejde med en tilsynsførende og/eller andre forskere. Behovet for at efterprøve nye iagttagelser ved at påvise, at forsøg kan gentages, bør ikke fortolkes som plagiering, såfremt de data, der skal bekræftes, udtrykkeligt anføres.

Forskerne bør, hvis noget af deres arbejde uddelegeres, sikre, at den person, til hvem det overlades, er kvalificeret til at udføre det.

Faglig holdning

Forskerne bør være bekendt med de strategiske målsætninger, som er bestemmende for deres forskningsmiljø og dets finansieringsordninger, og bør skaffe alle nødvendige godkendelser, før de påbegynder deres forskning eller benytter de afsatte midler.

De bør underrette deres arbejdsgiver, finansieringskilde eller tilsynsførende, når deres forskningsprojekt forsinkes, omlægges eller færdiggøres, og give meddelelse herom, hvis det afsluttes før tiden eller af en eller anden grund stilles i bero.

Kontraktlige og juridiske forpligtelser

Forskere på alle planer skal være bekendt med de nationale, sektorielle eller institutionelle bestemmelser for uddannelse og/eller arbejdsvilkår. Det omfatter bestemmelser for intellektuel ejendomsret og de krav og betingelser, som stilles af sponsorer eller finansieringskilder, uanset kontraktforholdene. Forskerne skal opfylde sådanne bestemmelser ved at levere de ønskede resultater (f.eks. afhandlinger, publikationer, patenter, rapporter, nye produktudviklinger osv.), således som det fremgår af kontraktens eller det dertil svarende dokumentets betingelser.

Ansvarlighed

Forskerne skal være klar over, at de er ansvarlige over for deres arbejdsgiver, finansieringskilde eller andre tilknyttede offentlige eller private organer samt, ud fra et mere moralsk synspunkt, over for samfundet som sådant. Navnlig er forskere, som finansieres med offentlige midler, ansvarlige for, at skatteydernes penge udnyttes effektivt. De skal derfor følge sunde, gennemsigtige og effektive økonomiske principper og samarbejde med de autoriserede revisorer ved revision af deres forskning, hvad enten den foretages af deres arbejdsgivere/finansieringskilder eller af etiske udvalg.

Indsamlings- og analysemetoder, resultater og relevante dataoplysninger bør stå åbne for intern og ekstern undersøgelse, når det er påkrævet eller forlanges af de kompetente myndigheder.

God forskningspraksis

Forskerne bør til enhver tid benytte sikre arbejdsmetoder, som er i overensstemmelse med den nationale lovgivning, og træffe de nødvendige forholdsregler for at beskytte sundhed og sikkerhed og forhindre informationsteknologiske ulykker, f.eks. ved at udarbejde en ordentlig backup-strategi. De bør også være bekendt med gældende nationale lovbestemmelser for databeskyttelse og fortrolighed og tage de nødvendige skridt til at opfylde dem på ethvert tidspunkt.

Udbredelse og udnyttelse af resultater

Alle forskere bør i overensstemmelse med deres kontraktordninger sikre, at resultatet af deres forskning udbredes og udnyttes, f.eks. videregives, overføres til andre forskningsmiljøer eller, hvis det er relevant, markedsføres. Navnlig ledende forskere forventes at gå i spidsen for at sikre, at forskningen er frugtbringende, og at resultaterne enten udnyttes kommercielt eller offentliggøres (eller begge dele), når lejlighed byder sig.

Offentligt engagement

Forskerne bør sikre, at deres forskningsarbejde bliver kendt i samfundet på en sådan måde, at det kan forstås af andre end fagfolk, og dermed forbedre offentlighedens forståelse af videnskaben. Direkte kontakt med offentligheden vil hjælpe forskerne til bedre at forstå offentlighedens interesse i videnskabelig og teknologisk prioritering og begribe dens betænkeligheder.

Forholdet til de tilsynsførende

Forskere, som er under uddannelse, bør opbygge et velorganiseret og stabilt forhold til deres tilsynsførende og fakultets-/afdelingsrepræsentanter for at få det fulde udbytte af forbindelsen med dem.

Det indebærer, at hele arbejdets udvikling og alle forskningsresultater optegnes, så der kan gives tilbagemelding ved hjælp af rapporter og seminarer, at denne tilbagemelding udnyttes, og at der arbejdes efter aftalte planer, milepæle, projektleverancer og/eller forskningsresultater.

Tilsyns- og ledelsesopgaver

Ledende forskere bør lægge særlig vægt på deres mangesidede opgave som tilsynsførende, vejledere, karriererådgivere, ledere, projektkoordinatorer, administratorer eller videnskabsformidlere. De bør udføre disse opgaver efter de højeste faglige standarder. Hvad angår deres opgave som tilsynsførende eller vejledere for andre forskere, bør de ledende forskere opbygge et konstruktivt og positivt forhold til de unge forskere for at skabe betingelser for en effektiv overførsel af viden og for en effektiv videreudvikling af forskernes karriere.

Fortsat faglig udvikling

Forskerne bør på alle karrieretrin hele tiden søge at dygtiggøre sig og regelmæssigt ajourføre og udvide deres viden og kvalifikationer. Det kan ske på forskellige måder, f.eks., men ikke udelukkende, ved hjælp af formel uddannelse, workshops, konferencer og e-læring.

ALMINDELIGE PRINCIPPER OG KRAV, SOM GÆLDER FOR ARBEJDSGIVERE OG FINANSIERINGSKILDER

Faglig anerkendelse

Alle forskere, som har indledt forskningskarriere, bør anerkendes som fagfolk og behandles derefter. Det bør være tilfældet fra karrierens begyndelse, dvs. efter aflagt universitetseksamen, og bør omfatte alle niveauer, uanset klassifikation på nationalt plan (f.eks. funktionær, kandidatstipendiat, doktorand, universitetsansat, embedsmand).

Ligebehandling

Forskernes arbejdsgivere og/eller finansieringskilder må ikke på nogen måde forskelsbehandle dem på grundlag af køn, alder, etik, nationalitet, social oprindelse, religion eller tro, seksuel orientering, sprog, handicap, politisk holdning eller sociale eller økonomiske forhold.

Forskingsmiljø

Forskernes arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør sikre, at der skabes et virkeligt stimulerende forsknings- eller forskeruddannelsesmiljø, som kan tilbyde det rigtige udstyr, de rigtige faciliteter og de rigtige muligheder, herunder fjernsamarbejde via forskningsnetværk, og at landets eller sektorens sundheds- og sikkerhedsbestemmelser overholdes under forskningen. Finansieringskilderne bør sikre, at der stilles tilstrækkelige midler til rådighed for det aftalte arbejdsprogram.

Arbejdsforhold

Arbejdsgiverne og/eller finansieringskilderne bør sikre, at forskernes arbejdsforhold, herunder forholdene for handicappede forskere, præges af den fleksibilitet, som anses for nødvendig for et vellykket forskningsarbejde i overensstemmelse med den gældende lovgivning og med de kollektive overenskomster for landet eller sektoren. De bør tilstræbe arbejdsforhold, som giver både kvindelige og mandlige forskere mulighed for at forene familie- og arbejdsliv, børn og karriere⁽¹⁾. Der bør især lægges vægt på blandt andet fleksibel arbejdstid, deltidsarbejde, hjemmearbejde og orlov og på de nødvendige økonomiske og administrative bestemmelser for sådanne ordninger.

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

Beskæftigelsens stabilitet og varighed

Arbejdsgiverne og/eller finansieringskilderne bør sikre, at forskernes arbejde ikke undergraves af, at ansættelseskontrakterne er ustabile, og bør derfor i videst mulig omfang forpligte sig til at gøre forskernes ansættelsesvilkår mere stabile og således gennemføre og overholde principperne og betingelserne i Rådets direktiv 1999/70/EF⁽¹⁾.

Betaling og løn

Forskernes arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør sikre, at forskerne får rimelige og attraktive betalings- og/eller lønforhold med fyldestgørende og rimelige socialsikringsordninger (herunder sygedagpenge og børnetilskud, pensionsrettigheder og arbejdsløshedsunderstøttelse) i overensstemmelse med den gældende lovgivning og med de kollektive overenskomster for landet eller sektoren. Det skal omfatte forskere på alle karrieretrin, også unge forskere i overensstemmelse med deres retsstilling, arbejde og kvalifikations- og/eller ansvarsniveau.

Ligestilling⁽²⁾

Arbejdsgiverne og/eller finansieringskilderne bør sørge for en repræsentativ kønsfordeling på alle personaleplaner, det gælder også tilsynsførende og ledere. Dette bør opnås ved hjælp af en politik for lige muligheder ved ansættelsen og på de senere karrieretrin, uden at dette dog må gå forud for kvalitets- og kompetencekriterier. For at sikre lige behandling, bør udvælgelses- og bedømmelseskomitéerne sammensættes med tilstrækkelig kønsfordeling.

Karriereudvikling

Forskernes arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør, helst som led i deres personalepolitik, opstille en særlig strategi for forskerkarrierens udvikling på alle trin uanset kontraktforholdene, således også for forskere med tidsbegrænsede kontrakter. Strategien bør omfatte tilstedeværelsen af vejledere, som giver forskerne hjælp og vejledning i deres personlige og faglige udvikling og således motiverer dem og medvirker til at formindske enhver usikkerhed i forbindelse med deres faglige fremtid. Alle forskere bør gøres bekendt med sådanne bestemmelser og ordninger.

Værdien af mobilitet

Arbejdsgiverne og/eller finansieringskilderne skal anerkende værdien af mobilitet på tværs af de geografiske grænser og på tværs af sektor- og faggrænserne og virtuel⁽³⁾ mobilitet såvel som mobilitet mellem den offentlige og den private sektor som et vigtigt middel til udvidelse af den videnskabelige viden og til faglig udvikling på alle trin i en forskerkarriere. De bør derfor indbygge sådanne muligheder i den særlige karriereudviklingsstrategi og fuldt ud værdsætte og anerkende enhver mobilitetserfaring i deres karriere-/bedømmelsessystem.

Det kræver desuden, at de nødvendige ordninger for overførelse af både tilskud og socialsikringsydelse kan indføres i overensstemmelse med den nationale lovgivning.

Adgang til forskningsuddannelse og fortsat udvikling

Arbejdsgiverne og/eller finansieringskilderne bør sikre, at alle forskere på alle karrieretrin uanset kontraktforhold får mulighed for faglig udvikling og for at forbedre deres jobkvalifikationer ved hjælp af ordninger for fortsat udvikling af færdigheder og kvalifikationer.

Sådanne ordninger bør regelmæssigt bedømmes for deres tilgængelighed, udbredthed og evne til at forbedre kompetencer, færdigheder og jobkvalifikationer.

⁽¹⁾ Rådets direktiv 1999/70/EF af 28.6.1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT L 175 af 10.7.1999, s. 43), hvis formål er at forhindre, at tidsbegrænsede ansatte stilles ringere end tilsvarende fastansatte, at forhindre misbrug, der skyldes flere på hinanden følgende tidsbegrænsede ansættelseskontrakter, at forbedre tidsbegrænsede ansattes adgang til uddannelse og at sikre, at tidsbegrænsede ansatte oplyses om ledige faste stillinger.

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

⁽³⁾ Dvs. samarbejde ved hjælp af elektroniske net.

Adgang til karriererådgivning

Arbejdsgiverne og/eller finansieringskilderne bør sikre, at forskere på alle karrieretrin uanset kontraktforhold tilbydes karriererådgivning og arbejdsformidlingsbistand, enten på de pågældende institutioner eller ved samarbejde med andre foretagender.

Intellektuelle ejendomsrettigheder

Arbejdsgiverne og/eller finansieringskilderne bør sikre, at forskere på alle karrieretrin får udbytte af (eventuel) udnyttelse af deres forskningsresultater ved hjælp af retsbeskyttelse, ikke mindst ved beskyttelse af intellektuelle ejendomsrettigheder, herunder copyrights.

Politik og praksis bør klart angive, hvilke rettigheder der tilkommer forskerne, og/eller hvilke der eventuelt tilkommer deres arbejdsgivere eller andre, herunder eksterne handels- eller erhvervsforetagender ifølge særlige samarbejdsaftaler eller andre ordninger.

Medforfatterskab

Medforfatterskab bør betragtes positivt af institutionerne, når de ansatte bedømmes, og opfattes som tegn på en konstruktiv indstilling til udførelse af forskningsarbejdet. Arbejdsgiverne og/eller finansieringskilderne bør derfor udvikle strategier, praksis og procedurer som giver forskerne, heriblandt dem, der står ved indledningen til deres forskningskarriere, de nødvendige rammebetingelser, så de har den fulde ret til at blive anerkendt, anført og/eller citeret i forbindelse med deres faktiske bidrag som medforfattere til afhandlinger, patenter osv. eller til at offentliggøre deres egne forskningsresultater uafhængigt af de tilsynsførende.

Tilsyn

Arbejdsgiverne og/eller finansieringskilderne bør sikre, at der udtrykkeligt udpeges en person, som unge forskere kan henvende sig til i forbindelse med udførelsen af deres faglige opgaver, og bør underrette forskerne herom.

Sådanne ordninger bør klart fastsætte, at de foreslåede tilsynsførende skal have tilstrækkelig kyndighed i tilsyn med forskning, have tid, viden, erfaring, ekspertise og engagement til at kunne give forskerpraktikanten tilstrækkelig støtte og sørge for den nødvendige udvikling, de nødvendige kontrolprocedurer og de nødvendige tilbagemeldingsordninger.

Undervisning

Undervisning er et vigtigt middel til strukturering og formidling af viden og bør derfor betragtes som en værdifuld mulighed i forskernes karriereforløb. Undervisningspligterne bør dog ikke være overdrevne og bør ikke, navnlig ved karriereforløbets begyndelse, forhindre forskerne i at udføre deres forskningsopgaver.

Arbejdsgiverne og/eller finansieringskilderne bør sikre, at undervisningsopgaver lønnes tilstrækkeligt, og at der tages hensyn til dem i evaluerings-/bedømmelsessystemerne, og at den tid, ledende personalemedlemmer afsætter til uddannelse af unge forskere, tæller som del af deres undervisningsforpligtelser. Der bør sørges for passende uddannelse i undervisnings- og vejledningsopgaver som led i den faglige uddannelse af forskere.

Evaluerings-/bedømmelsessystem

Arbejdsgiverne og/eller finansieringskilderne bør for alle forskere, også ledende forskere, indføre evaluerings-/bedømmelsessystemer, hvorefter det faglige arbejde regelmæssigt og på gennemsigtig måde kan vurderes af en uafhængig (og, når det drejer sig om ledende forskere, helst international) komité.

Sådanne evaluering- og bedømmelsesprocedurer bør tage tilstrækkeligt hensyn til den samlede forsknings kreativitet og til dens resultater, f.eks. publikationer, patenter, forskningsledelse, undervisning/forelæsning, tilsyn, vejledning, nationalt eller internationalt samarbejde, administrative opgaver, offentlig oplysningsarbejde og mobilitet, og der bør tages hensyn til dem i karriereforløbet.

Klager/appel

Forskernes arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør i overensstemmelse med de nationale regler og bestemmelser indføre passende procedurer, eventuelt en uafhængig person (ombudsmand), som kan behandle forskernes klager/appeller, herunder dem, der drejer sig om konflikter mellem tilsynsførende og unge forskere. Sådanne procedurer bør give alt forskningspersonale fortrolig og uformel bistand til løsning af arbejdsbetingede konflikter, uoverensstemmelser og klagepunkter for at fremme en rimelig og retfærdig behandling på institutionen og forbedre arbejdsmiljøets almindelige kvalitet.

Deltagelse i besluttende organer

Forskernes arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør anse det for fuldstændig legitimt og endda ønskværdigt, at forskerne er repræsenterede i de relevante informations-, rådgivnings- og beslutningsordninger på de institutioner, hvor de arbejder, for at beskytte og fremme deres individuelle og fælles interesser som fagfolk og bidrage aktivt til institutionens aktiviteter⁽¹⁾.

Ansættelse

Arbejdsgiverne og/eller finansieringskilderne bør sikre, at ansættelses- og adgangsstandarderne for forskere, især ved karrierens begyndelse, er klart angivet, og bør lette adgangen for ugunstigt stillede grupper, og for forskere, der vender tilbage til forskningskarrieren, herunder undervisere (på alle niveauer), som vender tilbage til forskningen.

Forskernes arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør følge principperne i adfærdskodeksen for ansættelse af forskere, når de udnævner eller ansætter forskere.

AFSNIT 2

Adfærdskodeks for Ansættelse af Forskere

Adfærdskodeksen for ansættelse af forskere består af en række almindelige principper og krav, som arbejdsgiverne og/eller finansieringskilderne bør følge, når de udnævner eller ansætter forskere, disse principper og krav skal sikre, at værdier som gennemsigtighed i ansættelsesprocessen og ens behandling af alle ansøgere iagttages, ikke mindst for at udvikle et attraktivt, åbent og bæredygtigt europæisk arbejdsmarked for forskere, og de supplerer principperne og kravene i Det Europæiske Charter for Forskere. Institutioner og arbejdsgivere, der følger adfærdskodeksen, skal åbent give udtryk for deres vilje til at optræde ansvarligt og hæderligt og til at give forskerne rimelige arbejdsvilkår med det klare formål at bidrage til fremme af det europæiske forskningsrum.

ADFÆRDSKODEKSENS ALMINDELIGE PRINCIPPER OG KRAV

Ansættelse

Arbejdsgiverne og/eller finansieringskilderne bør indføre ansættelsesprocedurer, som er åbne⁽²⁾, effektive, gennemsigtige, holdbare og internationalt sammenlignelige samt tilpasset den opslåede stillingstype.

Stillingsopslagene bør indeholde en generel beskrivelse af den krævede viden og de ønskede kvalifikationer og bør ikke være så specialiserede, at de får egnede ansøgere til at holde sig tilbage. Arbejdsgiverne bør medtage en beskrivelse af arbejdsforhold og rettigheder, herunder udsigt til karriereudvikling. Desuden bør tiden mellem stillingsopslaget eller indkaldelsen af ansøgninger og fristen for besvarelse være realistisk.

Udvælgelse

Udvælgelseskomitéerne bør i deres sammensætning præges af forskellige kvalifikationer og former for ekspertise og af en rimelig kønsfordeling og, hvor det er relevant og muligt, omfatte medlemmer fra forskellige sektorer (offentlige og private) og discipliner, herunder også medlemmer fra andre lande, med de relevante erfaringer for bedømmelsen af ansøgeren. Hvis det er muligt, bør der benyttes en række forskellige udvælgelsesmetoder, f.eks. ekstern ekspertbedømmelse og personlig samtale. Udvælgelsespanelets medlemmer bør være tilstrækkeligt uddannede.

⁽¹⁾ Se i denne forbindelse også Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2002/14/EF (EFT L 80 af 23.3.2002, s. 29).

⁽²⁾ Alle foreliggende midler bør tages i brug, ikke mindst internationale eller globalt tilgængelige netbaserede ressourcer som »the pan-European Researcher's Mobility Portal«: <http://europa.eu.int/eracareers>.

Gennemsigtighed

Ansøgerne bør forud for udvælgelsen underrettes om ansættelsesprocessen og udvælgelseskriterierne, antallet af ledige stillinger og karriereudviklingsudsigterne. De bør desuden efter udvælgelsesprocessen oplyses om deres ansøgnings styrke og svagheder.

Bedømmelse af kvalifikationer

Udvælgelsesprocessen bør tage hensyn til ansøgerens samlede erfaring⁽¹⁾. Selv om der lægges vægt på de generelle forskerevner, bør kreativitet og selvstændighed også tages i betragtning.

Det betyder, at kvalifikationer bør bedømmes både kvalitativt og kvantitativt med vægt på bemærkelsesværdige resultater inden for et varieret karriereforløb og ikke blot på antallet af publikationer. Rent bibliometriske angivelser bør derfor afvejes inden for en større gruppe evalueringskriterier som undervisning, tilsyn, gruppearbejde, videnoverførsel, forskningsledelse, innovation og offentligt oplysningsarbejde. For ansøgere med industribaggrund bør der især lægges vægt på bidrag til patenter, udvikling eller opfindelser.

Variationer i det kronologiske CV's forløb

Karriereafbrydelse eller variationer i det kronologiske CV's forløb bør ikke komme ansøgerne til skade, men betragtes som en karriereudvikling og derfor som et potentielt værdifuldt bidrag til forskernes faglige udvikling mod et flerstrengt karriereforløb. Ansøgerne bør derfor have lov til at forelægge et dokumenteret CV, der afspejler en repræsentativ række resultater og kvalifikationer, som er relevante for den stilling, ansøgningen gælder.

Anerkendelse af mobilitetserfaring

Enhver mobilitetserfaring, dvs. ethvert ophold i et andet land, en anden region eller andre forskningsomgivelser (offentlige eller private) eller et skift fra en disciplin eller sektor til en anden, hvad enten det sker som led i den indledende forskeruddannelse eller på et senere trin i forskerkarrieren eller som virtuel mobilitetserfaring, bør betragtes som et værdifuldt bidrag til forskerens faglige udvikling.

Anerkendelse af kvalifikationer

Arbejdsgiverne og/eller finansieringskilderne bør sørge for hensigtsmæssig bedømmelse og vurdering af alle forskeres akademiske og faglige kvalifikationer, herunder uformelle kvalifikationer, ikke mindst på baggrund af international og faglig mobilitet. De bør sætte sig ind i og skaffe sig forståelse af regler, procedurer og standarder for anerkendelse af sådanne kvalifikationer og derfor undersøge gældende nationale love, konventioner og særlige regler for anerkendelse af disse kvalifikationer med alle til rådighed stående midler⁽²⁾.

Anciennitet

Det krævede kvalifikationsniveau bør svare til stillingens behov og ikke være en adgangshindring. Anerkendelse og evaluering af kvalifikationer bør være koncentreret om bedømmelse af den pågældendes præstationer, ikke om vedkommendes forhold eller det renommé, som tillægges den institution, hvor kvalifikationerne blev opnået. Da faglige kvalifikationer kan opnås på et tidligt trin i en lang karriere, bør mønsteret i en livslang faglig udvikling også anerkendes.

Ansættelse efter doktorgradens erhvervelse

De institutioner, som ansætter forskere med doktorgrad, bør opstille klare regler og præcise retningslinjer for ansættelse og udvælgelse af sådanne forskere, herunder ansættelsens formål og maksimale varighed. Disse retningslinjer bør tage hensyn til tidligere stillinger på andre institutioner efter doktorgradens erhvervelse og tage i betragtning, at tiden lige efter opnåelse af doktorgraden bør være en overgangsperiode, hvis vigtigste formål er at skaffe muligheder for yderligere faglig udvikling med henblik på en forskningskarriere inden for et langsigtet karriereforløb.

⁽¹⁾ Se også Det Europæiske Charter for Forskere: Evaluerings-/bedømmelsessystemer i dette dokument's afsnit 1.

⁽²⁾ Nærmere oplysninger om NARIC netværket (National Academic Recognition Information Centres) og ENIC netværket (European Network of Information Centres) findes på <http://www.enic-naric.net/>.

AFSNIT 3**Definitioner***Forskere*

I denne henstilling benyttes den internationalt anerkendte Frascati-definition på forskning⁽¹⁾. Forskere beskrives derfor som

»Fagfolk, der arbejder med at udforme eller at skabe viden, produkter, processer, metoder og systemer og med at forvalte de pågældende projekter.«

Nærmere betegnet gælder denne henstilling alle personer, som på alle karrieretrin⁽²⁾ beskæftiger sig med F&U, uanset klassifikation. Det omfatter enhver aktivitet i forbindelse med »grundforskning«, »strategisk forskning«, »anvendt forskning«, videnskabelig udvikling og »overførsel af viden«, herunder innovation og rådgivnings-, tilsyns- og undervisningsopgaver, forvaltning af viden og intellektuelle ejendomsrettigheder, udnyttelse af forskningsresultater og videnskabelig journalistik.

Der skelnes mellem forskere i begyndelsen af deres forskerkarriere og erfarne forskere:

- Udtrykket forskere i begyndelsen af deres forskerkarriere⁽³⁾ gælder forskere i de første fire (fuldtidsbeskæftigede) forskerår, herunder forskeruddannelsesperioden.
- Erfarne forskere⁽⁴⁾ defineres som forskere, der har mindst fire års (fuldtids) forskningserfaring efter at have opnået en universitetseksamen, der giver dem adgang til doktorstudier i det land, hvor den pågældende grad/eksamen er opnået, eller som forskere, der allerede er i besiddelse af en doktorgrad, uanset hvor længe det har taget at opnå den.

Arbejdsgivere

I denne henstilling betyder udtrykket »arbejdsgivere« alle offentlige eller private institutioner, som ansætter forskere på kontrakt eller huser dem på grundlag af andre aftaler eller ordninger, herunder også forhold uden direkte finansieringsforbindelse. I sidste tilfælde drejer det sig især om højere læreanstalter, fakultetsafdelinger, laboratorier, stiftelser eller private foretagender, hvor forskerne enten får deres forskeruddannelse eller udfører forskningsopgaver, som finansieres af tredjemand.

Finansieringskilder

»Finansieringskilder« betyder alle organer⁽⁵⁾, som finansierer (det gælder også stipendier, legater og tilskud) offentlige og private forskningsinstitutioner, herunder højere læreanstalter. De kan i denne rolle som afgørende betingelse for finansieringen forlange, at de finansierede institutioner har indført effektive strategier, metoder og ordninger og anvender dem efter de almindelige principper og krav i denne henstilling.

Udnævnelse eller ansættelse

Dette udtryk betyder enhver form for kontrakt, stipendium, legat eller tilskud, som finansieres af tredjemand, herunder finansiering i forbindelse med rammeprogrammet⁽⁶⁾.

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

⁽²⁾ KOM(2003) 436 af 18.7.2003: Forskere i Det Europæiske Forskningsråd: Et fag, mange muligheder.

⁽³⁾ Se: Work Programme Structuring the European Research Area Human Resources and Mobility Marie Curie Actions, edition September 2004, s. 41.

⁽⁴⁾ Idem, s. 42.

⁽⁵⁾ Fællesskabet vil søge at gøre forpligtelserne i denne henstilling gældende for finansieringsmodtagere under Rammeprogrammet for Forskning, Teknologisk Udvikling og Demonstration.

⁽⁶⁾ Rammeprogrammet for Forskning, Teknologisk Udvikling og Demonstration.