



EUROPA
KOMMISSIONEN

EU-forskning



Europæisk charter for forskere

Adfærdskodeks for ansættelse af forskere

www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter

EUR 21620



DET EUROPÆISKE
FORSKNINGSRUM

MENNESKELIGE RESSOURCER OG MOBILITET

Interested in European research?

RTD info is our quarterly magazine keeping you in touch with main developments (results, programmes, events, etc). It is available in English, French and German. A free sample copy or free subscription can be obtained from:

European Commission
Directorate-General for Research
Information and Communication Unit
B-1049 Brussels
Fax: (32-2) 29-58220
E-mail: research@cec.eu.int
Internet: http://europa.eu.int/comm/research/rtdinfo/index_en.html

EUROPEAN COMMISSION

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

E-mail: sieglinde.gruber@cec.eu.int

Contact: Sieglinde Gruber

European Commission

Office SDME 03/51

B-1049 Brussels

Tel. (32-2) 29-84342

Fax (32-2) 29-99079

Europæisk charter for forskere

Adfærdskodeks for ansættelse af forskere

***Europe Direct is a service to help you find answers
to your questions about the European Union***

**Freephone number:
00 800 6 7 8 9 10 11**

LEGAL NOTICE:

Neither the European Commission nor any person acting on behalf of the Commission is responsible for the use which might be made of the following information.

A great deal of additional information on the European Union is available on the Internet. It can be accessed through the Europa server (<http://europa.eu.int>).

Cataloguing data can be found at the end of this publication.

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2005

ISBN 92-894-9314-3

© European Communities, 2005

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

Printed in Belgium

PRINTED ON WHITE CHLORINE-FREE PAPER

Kommissionens henstilling af 11. marts 2005 om et europæisk charter for forskere og en adfærdskodeks for ansættelse af forskere

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 holdepunkt 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 videnøkonomi 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.

¹ KOM(2000) 6 endelig udg. af 18.1.2000.

² EFT C 282, s. 1-2 af 25.11.2003. Rådets resolution af 10. november 2003 (2003/C 282/01 om forskerfaget og forskerkarriere i Det Europæiske Forskningsråd).

- (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 forskergerningen 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.

³ KOM (2003) 226 endelig udg. og SEC(2003) 489 af 30.4.2003.

⁴ SEC (2005) 260.

- (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.
- (13) En konsekvent politik for forskerkarrierer og for forskermobilitet til ⁵ 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 egen skab 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 videnarbejdere, 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,

⁵ KOM(2004) 178 endelig udg. af 16.3.2004.

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,

Henstilller:

1. At medlemsstaterne søger at tage de nødvendige skridt til at sikre, at forskernes arbejdsgivere eller finansieringskilder udvikler og oprettholder 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 (chartrer 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.

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 arbejdsgiveres og/eller finansieringskilders⁶ 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 art⁷, 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.

⁶ Se definitionen i afsnit 3.

⁷ Se definitionen i afsnit 3.

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 påberåbelse 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 ⁸.

⁸ EFT C 364 af 18.12.2000, s. 0001-0022.

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 infrastruktur-mæssige 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 moralkodekser.

Faglig ansvarlighed

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

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 en hver 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 et hvert 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.

Forskningsmiljø

Forskernes arbejdsgivere og/eller finansieringskilder bør sikre, at der skabes et virkelig 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 som 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 ⁹. 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.

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 *EU's direktiv om tidsbegrænset ansættelse* ¹⁰.

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

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

¹⁰ 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. Rådets direktiv 1999/70/EF om »Rammeaftalen vedrørende Tidsbegrænset Ansættelse«, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP, vedtaget den 28. juni 1999.

karrieretrin, også unge forskere i overensstemmelse med deres retsstilling, arbejde og kvalifikations- og/eller ansvarsniveau.

Ligestilling ¹¹

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 ¹² mobilitet såvel som mobilitet mellem den offentlige

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

¹² Dvs. samarbejde ved hjælp af elektroniske net.

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.

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 proce-

durer, 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 besluttede 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 aktiviteter¹³.

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.

¹³ Se i denne forbindelse også EU-direktiv 2002/14/EF.

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 ¹⁴, effektive, gennemsigtige, holdbare og internationalt sammenlignelige samt tilpasset den opslåede stillings type.

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 med-

¹⁴ 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>.

tage 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.

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 erfaring¹⁵. 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

¹⁵ Se også Det Europæiske Charter for Forskere: Evaluerings-/bedømmelsessystemer i dette dokument's afsnit 1.

karriereforløb og ikke blot på antallet af publikationer. Rent bibliometriske angivelser bør derfor afvejes indenfor en større gruppe evalueringskriterier som undervisning, tilsyn, gruppearbejde, videnoverførsel, forskningsledelse, innovation og offentlig 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 for-

ståelse 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 midler¹⁶.

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.

¹⁶ 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 forskning¹⁷. 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 karrieretrin¹⁸ 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:

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

¹⁸ KOM (2003) 436 af 18.7. 2003: Forskere i Det Europæiske Forskningsråd: Et fag, mange muligheder.

- Udtrykket forskere i begyndelsen af deres forskerkarriere ¹⁹ gælder forskere i de første fire (fuldtidsbeskæftigede) forskerår, herunder forskeruddannelsesperioden.
- Erfarne forskere ²⁰ 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 ²¹, 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 insti-

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

²⁰ Idem, side 42.

²¹ Fællesskabet vil søge at gøre forpligtelserne i denne henstilling gældende for finansieringsmodtagere under Rammeprogrammet for Forskning, Teknologisk Udvikling og Demonstration.

tutioner 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 ²².

²² Rammeprogrammet for Forskning, Teknologisk Udvikling og Demonstration.

EUROPEAN COMMISSION

The European Charter for Researchers

The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

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

The Commission of the European Communities

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

Whereas

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

¹ COM(2000) 6 final of 18.1.2000.

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

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

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

⁴ SEC (2005) 260.

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

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

⁵ COM(2004) 178 final of 16.3.2004.

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

Hereby recommends:

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

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

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

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

Done at Brussels, 11 March 2005

For the Commission
Janez Potočnik
Member of the Commission

ANNEX

Section 1

The European Charter for Researchers

The European Charter for Researchers is a set of general principles and requirements which specifies the roles, responsibilities and entitlements of researchers as well as of employers and/or funders of researchers ⁶. The aim of the Charter is to ensure that the nature of the relationship between researchers and employers or funders is conducive to successful performance in generating, transferring, sharing and disseminating knowledge and technological development, and to the career development of researchers. The Charter also recognizes the value of all forms of mobility as a means for enhancing the professional development of researchers.

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

The Charter addresses all researchers in the European Union at all stages of their career and covers all fields of research in the public and private sectors, irrespective of the nature of the appointment or employment ⁷, the legal status of their employer or the type of organisation or establishment in which the work is carried out. It takes into account the multiple roles of researchers, who are appointed not only to conduct research and/or to carry out development activities but are also involved in supervision, mentoring, management or administrative tasks.

⁶ See definition in Section 3.

⁷ See definition in Section 3.

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

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

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

General Principles and Requirements applicable to Researchers:

Research Freedom

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

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

Ethical principles

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

Professional responsibility

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

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

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

Professional attitude

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

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

Contractual and legal obligations

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

Accountability

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

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

Good practice in research

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

Dissemination, exploitation of results

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

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

Public engagement

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

Relation with supervisors

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

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

Supervision and managerial duties

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

Continuing Professional Development

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

General Principles and Requirements applicable to Employers and Funders:

Recognition of the profession

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

Non-discrimination

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

Research environment

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

Working conditions

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

Stability and permanence of employment

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

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

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

Funding and salaries

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

Gender balance ¹¹

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

Career development

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

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

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

Value of mobility

Employers and/or funders must recognise the value of geographical, inter-sectoral, inter- and trans-disciplinary and virtual ¹² mobility as well as mobility between the public and private sector as an important means of enhancing scientific knowledge and professional development at any stage of a researcher's career. Consequently, they should build such options into the specific career development strategy and fully value and acknowledge any mobility experience within their career progression/appraisal system.

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

Access to research training and continuous development

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

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

¹² i.e. remote collaboration over electronic networks.

Access to career advice

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

Intellectual Property Rights

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

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

Co-authorship

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

Supervision

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

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

Teaching

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

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

Evaluation/appraisal systems

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

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

Complaints/appeals

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

Participation in decision-making bodies

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

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

Recruitment

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

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

Section 2

The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

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

General Principles and Requirements for the Code of Conduct

Recruitment

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

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

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

Selection

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

Transparency

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

Judging merit

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

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

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

Variations in the chronological order of CVs

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

Recognition of mobility experience

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

Recognition of qualifications

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

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

Seniority

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

Postdoctoral appointments

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

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

Researchers

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Employers

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

Funders

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

²⁰ Idem, page 42.

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

Appointment or employment

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

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

Europa Kommissionen

EUR 21620 — Europæisk charter for forskere
Adfærdskodeks for ansættelse af forskere

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

2005 — 60 pp. — 14.8 x 21 cm

ISBN 92-894-9314-3

SALG OG ABONNEMENTER

De betalingspublikationer og -produkter, som Publikationskontoret udgiver, fås igennem vores salgskontorer overalt i verden.

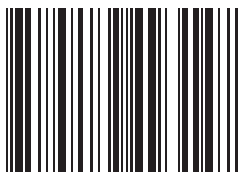
En liste over salgskontorer fås enten på Publikationskontorets websted (<http://publications.eu.int>) eller ved at sende en fax til (352) 2929-42758.

Afgiv bestilling hos det salgskontor, der geografisk passer bedst.

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



ISBN 92-894-9314-3



9 789289 493147