

Den europeiske erklæring om forskere

Atferdsregler for rekruttering av forskere





Publikasjonen ble første gang publisert under navnet «*The European Charter for Researchers. The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers*» av EUs generaldirektorat for forskning.

© De europeiske fellesskap, 2005

Norsk oversettelse: Norges forskningsråd har det fulle ansvar for oversettelsen, som er utført av Allegro språktjenester.

© Norges forskningsråd 2010

ISBN 978-82-12-02871-5 (trykk)

ISBN 978-82-12-02872-2 (pdf)

Juridisk meddelelse

Verken Europakommisjonen eller personer som opptrer på Kommisjonens vegne, er ansvarlig for eventuell bruk av informasjonen i denne publikasjonen.

Gjengivelse er tillatt med kildeangivelse.

Europakommisjonen

Generaldirektoratet for forskning

Directorate The human factor, mobility and Marie Curie activities Unit D1

– Sector Researchers' careers

På Europakommisjonens internettsider finner du oppdatert informasjon om Europeisk forskning og forskningspolitikk, <http://ec.europa.eu/research/>

Store mengder tilleggsinformasjon om Den europeiske union er tilgjengelig på internett via Europa-serveren, <http://europa.eu>

Europe Direct er en tjeneste som hjelper deg å finne svar på spørsmål om Den europeiske union Grønt nummer 00 800 67891011.



Kommisjonsrekommendasjon av 11. mars 2005 om Den europeiske erklæring om forskere og om Atferdsregler for rekruttering av forskere

Kommisjonen for De europeiske fellesskap

under henvisning til traktaten om opprettelse av Det europeiske fellesskap, særlig artikkel 165 og ut fra følgende betraktninger:

- 1) Kommisjonen anså det i januar 2000¹ nødvendig å etablere det europeiske forskningsområdet som en krumtapp for Fellesskapets framtidige tiltak på dette området, med sikte på å konsolidere og strukturere europeisk forskningspolitikk.
- 2) Det europeiske råd i Lisboa satte som mål for Fellesskapet å bli den mest konkurransedyktige og dynamiske kunnskapsbaserte økonomien i verden innen 2010.
- 3) Rådet har i sin resolusjon av 10. november 2003² behandlet spørsmål knyttet til forskeryrket og forskeres karriere i det europeiske forskningsområdet, og Kommisjonens intensjon om å arbeide for å utvikle en erklæring om europeiske forskere og atferdsregler for rekruttering av forskere ble ønsket spesielt velkommen.
- 4) Den potensielle mangelen på forskere³ som ble identifisert, særlig innen enkelte viktige fagområder, vil i nær framtid utgjøre en alvorlig trussel mot EUs innovative styrke, kunnskapsutvikling og produktivitetsvekst og kan vanskeliggjøre oppnåelsen av målene fastsatt i Lisboa og Barcelona. Europa må derfor gjøre seg betraktelig mer attraktiv for forskere og styrke kvinnelige forskeres deltakelse ved å bidra til å legge forholdene til rette for mer bærekraftige og attraktive karrierer innen FoU⁴.

1 KOM (2000) 6 endelig utgave av 18.1.2000.

2 EUT C 282 av 25.11.2003, s. 1–2. Rådsresolusjon av 10. november 2003 (2003/C 282/01 om forskeryrket og forskeres karriere i det europeiske forskningsområdet).

3 KOM(2003) 226 endelig utgave og SEC(2003) 489 av 30.4.2003.

4 SEC(2005) 260.



- 5) Tilstrekkelige og godt utviklede menneskelige ressurser innen FoU er avgjørende for å drive den vitenskapelige kunnskapen og den teknologiske utviklingen framover, bedre livskvaliteten, sikre europeiske borgeres velferd og bidra til Europas konkurranseevne.
- 6) Nye virkemidler for karriereutvikling for forskere bør innføres og iverksettes for å bidra til å bedre karriereutsiktene for forskere i Europa.
- 7) Bedre og mer synlige karriereutsikter vil også bidra til å bygge en positiv holdning til forskeryrket hos offentligheten og dermed oppmuntre flere unge til å ta fatt på en karriere innen forskning.
- 8) Det overordnede politiske målet for denne rekommandasjon er å bidra til utviklingen av et attraktivt, åpent og bærekraftig europeisk arbeidsmarked for forskere, der rammebetingelsene gjør det mulig å rekruttere og beholde forskere av høy kvalitet i miljøer som ansporer til effektive resultater og høy produktivitet.
- 9) Medlemsstatene bør bestrebe seg på å tilby forskere bærekraftige ordninger for karriereutvikling i alle stadier av karrieren, uavhengig av deres kontraktmessige situasjon eller valgte karriereløp innen FoU, og de bør gjøre sitt beste for å sikre at forskere blir behandlet som fagfolk og som en integrerende del av institusjonene der de arbeider.
- 10) Selv om medlemsstatene har gjort betydelige anstrengelser for å overvinne administrative og juridiske hindringer for geografisk og tverrsektoriell mobilitet, gjenstår mange av disse hindringene fremdeles.
- 11) Det bør oppmuntres til alle former for mobilitet som del av en helhetlig politikk for menneskelige ressurser innen FoU på nasjonalt, regionalt og institusjonelt plan.
- 12) Verdien av alle former for mobilitet må anerkjennes fullt ut i ordningene for karrierevurdering og -utvikling for å sikre at slike erfaringer bidrar til yrkesmessig utvikling for forskerne.
- 13) Vurderingene som legges til grunn i utviklingen av en konsekvent politikk for forskeres karriere og mobilitet mellom Den europeiske union og tredjestater⁵, bør ta hensyn til situasjonen i utviklingsland og regioner i og utenfor Europa slik at bygging av forskningskapasitet i Den europeiske union ikke skjer på bekostning av mindre utviklede land eller regioner.



- 14) I rollen som rekrutterere bør de som finansierer eller ansetter forskere, ha ansvar for å benytte seg av åpne, oversiktlige og internasjonalt sammenlignbare framgangsmåter for utvelgelse og rekruttering.
- 15) Samfunnet bør i større grad verdsette det ansvaret og den profesjonaliteten forskerne utviser i sitt arbeid på ulike stadier av karrieren, og i deres mange-fasettete rolle som kunnskapsarbeidere, ledere, prosjektkoordinatore, overordnede, veiledere, mentorer, karriererådgivere eller forskningsformidlere.
- 16) Denne rekommandasjon bygger på det premiss at forskernes arbeidsgivere og finansieringskilder har en overordnet forpliktelse til å sikre at de overholder nasjonale, regionale og sektorielle lovkrav.
- 17) Denne rekommandasjon gir medlemsstater, arbeidsgivere, finansieringskilder og forskere et verdifullt virkemiddel til å ta ytterligere initiativer for å forbedre og konsolidere karriereutsiktene til forskere i EU og skape et åpent arbeidsmarked for forskere.
- 18) De generelle prinsippene og kravene som er beskrevet i denne rekommandasjon, er et resultat av en offentlig høringsprosess som medlemmene av styringsgruppen for menneskelige ressurser og mobilitet til fulle har deltatt i,

utformet denne rekommandasjon:

1. Medlemsstatene bør bestrebe seg på å treffe de nødvendige tiltak for å sikre at forskeres arbeidsgivere og finansieringskilder utvikler og opprettholder et forskningsmiljø og en arbeidskultur som virker støttende, og der enkeltpersoner og forskningsgrupper verdsettes, oppmuntres og støttes og gis den materielle og immaterielle støtte de trenger for å oppnå sine mål og utføre sine oppgaver. I denne sammenheng bør det vies særlig oppmerksomhet til organiseringen av arbeids- og opplæringsvilkår tidlig i forskernes karriere ettersom disse kan være utslagsgivende for framtidige valg og for attraktiviteten av en karriere innen FoU.
2. Medlemsstatene bør bestrebe seg på til enhver tid å treffe de nødvendige tiltak for å sikre at forskeres arbeidsgivere og finansieringskilder forbedrer sine rekrutteringsmetoder og ordninger for karrierevurdering for å skape et mer oversiktlig, åpent, rettferdig og internasjonalt akseptert ordning for rekruttering og karriereutvikling, som er en forutsetning for å oppnå et reelt europeisk arbeidsmarked for forskere.



3. Medlemsstatene bør, når de formulerer og vedtar sine strategier og ordninger for utvikling av bærekraftige karrierer for forskere, ta tilbørlig hensyn til og bruke de generelle prinsippene og kravene som omtales som Den europeiske erklæring om forskere og Atferdsregler for rekruttering av forskere, og som er beskrevet i vedlegget, som en rettesnor.
4. Medlemsstatene bør bestrebe seg på å innarbeide disse generelle prinsippene og kravene på deres ansvarsområde i sine nasjonale lover og forskrifter eller sektorielle og/eller institusjonelle standarder og retningslinjer (erklæringer om og/eller regler for forskere). I dette arbeidet bør de ta hensyn til det store mangfoldet av lover, forskrifter og praksiser som er med på å avgjøre karriereløpene, organiseringen og arbeidsvilkårene som er forbundet med FoU-karrierer i ulike land og sektorer.
5. Medlemsstatene bør betrakte slike generelle prinsipper og krav som en integrerende del av sine institusjonelle kvalitetssikringsordninger og et middel for fastsettelse av finansieringskriterier for nasjonale/regionale finansieringsordninger, og inkorporere dem i sine prosesser for revisjon, overvåking og evaluering av offentlige organer.
6. Medlemsstatene bør videreføre arbeidet med å overvinne de gjenstående administrative og juridiske hindringene for mobilitet, herunder hindringene knyttet til tverrsektoriell mobilitet og mobilitet mellom og innenfor ulike funksjoner, også med tanke på en utvidet europeisk union.
7. Medlemsstatene bør bestrebe seg på å sikre at forskerne gis tilstrekkelig tryggedekning i henhold til sin rettslige status. I denne forbindelse bør muligheten for å overføre pensjonsrettigheter vies særlig oppmerksomhet, både når det gjelder lovfestede og supplerende pensjonsordninger, for forskere som beveger seg mellom offentlig og privat sektor i samme land eller mellom forskjellige land i Den europeiske union. Slike ordninger bør garantere at forskere som i løpet av livet skifter jobb eller avbryter karrieren ikke urettmessig blir fratatt trygderettigheter.
8. Medlemsstatene bør få på plass nødvendige overvåkingsstrukturer for å revidere denne rekommandasjon regelmessig og måle i hvilken grad arbeidsgivere, finansieringskilder og forskere har fulgt Den europeiske erklæring om forskere og Atferdsreglene for rekruttering av forskere.
9. Kriteriene for slik måling bør fastsettes av og avtales mellom medlemsstatene innenfor rammen av det arbeidet som utføres av styringsgruppen for menneskelige ressurser og mobilitet.



10. Medlemsstatene bør, som representanter i internasjonale organisasjoner på mellomstatlig nivå, ta tilbørlig hensyn til denne rekommendasjon når de foreslår strategier og treffer beslutninger som berører disse organisasjonenes virksomhet.
11. Denne rekommendasjon er rettet til medlemsstatene, men er også ment som et virkemiddel for å fremme sosial dialog og dialog mellom forskere, interessenter og samfunnet for øvrig.
12. Medlemsstatene oppfordres til, så langt det er mulig, å underrette Kommisjonen innen 15. desember 2005, og deretter årlig, om eventuelle tiltak de har iverksatt med henvisning til denne rekommendasjon, og underrette den om de første resultatene av anvendelsen av den, i tillegg til å gi eksempler på god praksis.
13. Denne rekommendasjon vil bli revidert med jevne mellomrom av Kommisjonen i forbindelse med den åpne samordningsmetoden.

Utferdiget i Brussel, 11. mars 2005

For Kommisjonen
Janez Potočnik
Medlem av Kommisjonen



VEDLEGG

Del 1

Den europeiske erklæring om forskere

Den europeiske erklæring om forskere er et sett med generelle prinsipper og krav som spesifiserer roller, ansvar og rettigheter for forskere og deres arbeidsgivere og/eller finansieringskilder⁶. Målet med erklæringen er å sikre et forhold mellom forskere og arbeidsgivere eller finansieringskilder som ansporer til gode resultater når det gjelder å skape, overføre, dele og formidle kunnskap og teknologisk utvikling, samt til karriereutvikling for forskere. Erklæringen anerkjenner også verdien av alle former for mobilitet som et middel for å styrke forskernes faglige utvikling.

I den forstand utgjør erklæringen et rammeverk for forskere, arbeidsgivere og finansieringskilder som oppfordrer dem til å opptre ansvarlig og profesjonelt og til å anerkjenne hverandre som fagpersoner.

Erklæringen retter seg mot alle forskere i EU, uansett stadium i karrieren, og omfatter alle forskningsfelt i offentlig og privat sektor, uavhengig av stillingens eller ansettelsesforholdets art⁷, arbeidsgiverens rettslige status og typen organisasjon eller virksomhet der arbeidet utføres. Den tar hensyn til at forskere fyller en rekke ulike roller – de settes ikke bare til å drive forsknings- og/eller utviklingsarbeid, men innehar også oppgaver innen veiledning, mentorvirksomhet, ledelse og administrasjon.

Denne erklæring bygger på det premiss at forskere og deres arbeidsgivere og/eller finansieringskilder har en overordnet forpliktelse til å sikre at de oppfyller nasjonale og regionale lovkrav. Der forskere nyter en status og rettigheter som i visse henseender er gunstigere enn det som er fastsatt i denne erklæring, skal vilkårene i den ikke kunne påberopes for å svekke status og rettigheter som allerede er opparbeidet.

6 Se definisjon i del 3.

7 Se definisjon i del 3.



Forskere, arbeidsgivere og finansieringskilder som overholder denne erklæring, vil også respektere de grunnleggende rettighetene og prinsippene som er nedfelt i Den europeiske unions pakt om grunnleggende rettigheter⁸.

Generelle prinsipper for og krav til forskere:

Forskningsfrihet

Forskere skal i sin forskning fokusere på menneskehetens beste og på å utvide grensene for den vitenskapelige kunnskap, samtidig som de har tanke- og ytringsfrihet og frihet til å identifisere metoder for å løse problemer som er i tråd med anerkjente etiske prinsipper og praksiser.

Forskere skal imidlertid erkjenne at denne friheten kan være gjenstand for begrensninger som følge av spesielle omstendigheter knyttet til forskningen (herunder tilsyn/veiledning/ledelse), driftsmessige begrensninger, f.eks. av budsjettmessige eller infrastrukturelle årsaker, eller – særlig i industrisektoren – begrensninger som følge av immaterialrettigheter. Slike begrensninger skal imidlertid ikke gå på tvers av de anerkjente etiske prinsippene og praksisene som forskere må følge.

Etiske prinsipper

Forskere skal følge de anerkjente etiske praksisene og grunnleggende etiske prinsippene som gjelder for deres fagfelt, og de etiske standardene som er nedfelt i de ulike nasjonale, bransjevise eller institusjonelle yrkesetiske regler.

Faglig ansvar

Forskere skal gjøre sitt ytterste for å sikre at deres forskning er relevant for samfunnet og ikke dupliserer forskning som tidligere er utført andre steder. De må unngå alle former for plagiering og respektere prinsippet om immaterialrettigheter og felles eierskap til data i forbindelse med forskning som utføres i samarbeid med en veileder og/eller andre forskere. Der det er behov for å validere nye observasjoner ved å vise at et forsøk kan reproduseres, skal dette ikke betraktes som plagiering, forutsatt at dataene som skal bekreftes, er uttrykkelig sitert.

8 EFT C 364 av 18.12.2000, s. 0001–0022.



Dersom forskere delegerer en del av sin forskning, skal de sikre at personen dette delegeres til, har den nødvendige kompetansen.

Profesjonell holdning

Forskere skal være kjent med de overordnede strategiske målene for forskningsmiljøet og finansieringsordningene, og skal innhente alle nødvendige godkjenninger før de starter sin forskning eller benytter seg av tilgjengelige ressurser.

De skal informere sine arbeidsgivere, finansieringskilder eller veiledere når et forskningsprosjekt blir forsinket, omdefinert eller fullført, og melde fra dersom prosjektet avsluttes tidligere enn planlagt eller av noen grunn blir avbrutt.

Kontraktfestede og juridiske forpliktelser

Forskere på alle nivåer må være kjent med nasjonale, sektorielle og institusjonelle regelverk som regulerer opplærings- og/eller arbeidsvilkårene. Dette inkluderer immaterialrettslige regelverk og krav og betingelser fastsatt av sponsorer eller finansieringskilder, uavhengig av kontraktens art. Forskere skal følge slike regelverk ved å levere de påkrevde resultatene (f.eks. avhandlinger, publikasjoner, patenter, rapporter, utvikling av nye produkter osv.) i henhold til vilkårene i kontrakten eller tilsvarende dokument.

Ansvarlighet

Forskere må være klar over at de er ansvarlige overfor sine arbeidsgivere, finansieringskilder eller andre relaterte offentlige eller private organer og – på det etiske plan – overfor samfunnet som helhet. Forskere som finansieres av offentlige midler, har også et særlig ansvar for å sikre at skattebetalernes penger brukes på en effektiv måte. Følgelig bør de følge prinsippene om god, åpen og effektiv økonomistyring og samarbeide i forbindelse med revisjon av deres forskning, enten den foretas av deres arbeidsgivere og/eller finansieringskilder eller av etikkomiteer.

Metodene for innsamling og analyse, resultatene og eventuelt nærmere opplysninger om dataene bør være tilgjengelig for intern og ekstern granskning ved behov og på anmodning fra relevante myndigheter.



God forskningspraksis

Forskere skal til enhver tid ha sikre arbeidsrutiner, i tråd med nasjonal lovgivning, herunder ta de nødvendige forholdsregler for å ivareta helse og sikkerhet og for gjenoppretting etter IT-katastrofer, f.eks. ved å utarbeide hensiktsmessige backup-strategier. De skal også være kjent med gjeldende nasjonale lovkrav til vern av personopplysninger og fortrolig informasjon, og iverksette alle nødvendige tiltak for å overholde dem til enhver tid.

Formidling og utnyttelse av resultater

Alle forskere skal i samsvar med sine kontraktsvilkår sikre at resultatene av deres forskning blir formidlet og utnyttet, f.eks. ved at de kommuniseres, overføres til andre forskningsmiljøer eller, om relevant, kommersialiseres. Særlig forventes det av seniorforskere at de utviser lederskap når det gjelder å sikre at forskningen bærer frukter og at resultatene enten blir utnyttet kommersielt eller gjort tilgjengelig for offentligheten (eller begge deler) når anledningen byr seg.

Offentlig engasjement

Forskere skal sørge for at forskningsarbeidet deres gjøres kjent for offentligheten på en slik måte at det kan forstås av ikke-spesialister, for dermed å bidra til bedre forståelse av vitenskap i samfunnet. Ved å involvere seg direkte med publikum kan forskere få bedre forståelse av offentlighetens interesse for prioriteringene innen vitenskap og teknologi, og bedre forståelse av publikums bekymringer.

Forholdet til veiledere

I opplæringsfasen bør forskerne etablere en strukturert og regelmessig kontakt med sine veiledere og fakultets-/instituttrepresentanter for å sikre at de får fullt utbytte av sitt forhold til dem.

I dette ligger også å registrere all fremgang i arbeidet og alle funn, få tilbakemeldinger gjennom rapporter og seminarer, gjøre nytte av slike tilbakemeldinger og arbeide i henhold til avtalte tidsplaner, milepæler, leveranser og/eller forskningsprodukter.

Veilednings- og ledelsesoppgaver

Seniorforskere bør være spesielt bevisst på sin mangefasetterte rolle som veiledere, mentorer, karriererådgivere, overordnede, prosjektkoordinatører, ledere og forskningsformidlere. De bør utføre disse oppgavene etter de høyeste faglige



standarder. I rollen som veiledere eller mentorer for forskere bør seniorforskerne bygge opp konstruktive og positive relasjoner med forskere som befinner seg på et tidlig stadium i karrieren, for å legge forholdene til rette for effektiv kunnskaps-overføring og god utvikling av forskernes karrierer.

Kontinuerlig faglig utvikling

Forskere bør på alle stadier i karrieren kontinuerlig søke å forbedre seg ved regelmessig å oppdatere og styrke sine ferdigheter og kompetanse. Dette kan oppnås på en rekke ulike måter, herunder men ikke begrenset til formell opplæring, seminarer, konferanser og e-læring.

Generelle prinsipper for og krav til arbeidsgivere og finansieringskilder:

Anerkjennelse av yrket

Alle forskere som gjør karriere innen forskning, skal anerkjennes som fagfolk og behandles deretter. Dette skal gjelde fra starten av forskernes karriere, det vil si fra postgraduate-nivå, og bør omfatte alle nivåer, uavhengig av nasjonal klassifisering (f.eks. ansatt, student på postgraduate-nivå, doktorand, postdoktorstipendiat, tjenestemann).

Ikke-diskriminering

Forskeres arbeidsgivere og/eller finansieringskilder skal ikke diskriminere forskere på noen måte på grunnlag av kjønn, alder, etnisk, nasjonal eller sosial opprinnelse, religion eller tro, seksuell legning, språk, funksjonshemming, politisk overbevisning eller sosiale eller økonomiske forhold.

Forskningsmiljø

Forskeres arbeidsgivere og/eller finansieringskilder skal sikre at det etableres et mest mulig stimulerende forsknings- eller opplæringsmiljø der det finnes hensiktsmessig utstyr, fasiliteter og muligheter, blant annet for fjernsamarbeid gjennom forskningsnettverk, samt at nasjonale eller sektorielle regelverk om helse og sikkerhet innen forskning overholdes. Finansieringskilder skal sikre at det avtalte arbeidsprogrammet støttes med tilstrekkelige ressurser.



Arbeidsvilkår

Arbeidsgivere og/eller finansieringskilder skal sikre at forskeres arbeidsvilkår, herunder vilkårene for funksjonshemmede forskere, gir tilstrekkelig fleksibilitet der dette anses som avgjørende for å oppnå gode forskningsresultater, i samsvar med eksisterende nasjonal lovgivning og med nasjonale og sektorielle tariffavtaler. De bør ta sikte på å tilby arbeidsforhold som gjør det mulig for både mannlige og kvinnelige forskere å kombinere familie og barn med arbeid og karriere⁹. Særlig oppmerksomhet bør vies til blant annet fleksibel arbeidstid, deltidsarbeid, fjernarbeid og sabbatsår, samt de økonomiske og administrative bestemmelsene som regulerer slike ordninger.

Stabile og langsiktige ansettelsesforhold

Arbeidsgivere og/eller finansieringskilder skal sikre at forskernes resultater ikke undergraves av ustabile ansettelsesavtaler, og bør derfor så langt som mulig forplikte seg til å gi forskerne mer stabile arbeidsvilkår og dermed gjennomføre og overholde prinsippene og vilkårene fastsatt i EU-direktivet om midlertidig ansettelse¹⁰.

Finansiering og lønn

Forskeres arbeidsgivere og/eller finansieringskilder skal sikre at forskere tilbys rettferdige og attraktive vilkår med hensyn til finansiering og/eller lønn, med tilstrekkelige og rimelige trygdeordninger (herunder ytelser ved sykdom, foreldreytelser, pensjonsrettigheter og arbeidsledighetstrygd) i henhold til eksisterende nasjonal lovgivning og nasjonale og sektorielle tariffavtaler. Dette må omfatte forskere på alle stadier i karrieren, også dem som er i starten av karrieren, i samsvar med deres rettslige status, resultater og kvalifikasjoner og/eller ansvar.

Kjønnsbalanse¹¹

Arbeidsgivere og/eller finansieringskilder skal tilstrebe en representativ kjønnsbalanse i personalet på alle nivåer, inklusive på veileder- og ledernivå. Dette bør oppnås ved å praktisere en likestillingspolitikk ved rekruttering og i påfølgende

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

10 Som har som mål å hindre at midlertidig ansatte blir dårligere behandlet enn tilsvarende fast ansatte, forhindre misbruk av midlertidige stillinger gjennom gjentatte påfølgende midlertidige ansettelsesavtaler, forbedre tilgangen til opplæring for midlertidig ansatte og sikre at midlertidig ansatte blir informert om tilgjengelige faste stillinger. Rådsdirektiv 1999/70/EF om rammeavtalen om midlertidig ansettelse inngått mellom EFF, UNICE og CEEP, vedtatt 28. juni 1999.

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



karrierestadier, dog uten at likestillingshensyn tillegges større vekt enn kvalitets- og kompetansekriterier. For å sikre likebehandling bør det være en god kjønnsbalanse i utvelgelses- og evalueringskomiteene.

Karriereutvikling

Forskeres arbeidsgivere og/eller finansieringskilder skal utarbeide en spesifikk karriereutviklingsstrategi, fortrinnsvis innenfor rammen av sin personalledelsesstruktur, for alle forskere på alle stadier i karrieren, uavhengig av deres kontraktmessige situasjon og inklusive forskere som er midlertidig ansatt. Strategien bør omfatte tilgang til mentorer som kan gi forskerne støtte og veiledning med sikte på personlig og faglig utvikling, for på den måten å motivere dem og bidra til å redusere den eventuelle usikkerheten de måtte føle i forhold til sin yrkesmessige framtid. Alle forskere bør gjøres kjent med slike bestemmelser og ordninger.

Verdien av mobilitet

Arbeidsgivere og/eller finansieringskilder må anerkjenne verdien av geografisk, tverrsektoriell, tverrfaglig, mellomfaglig og virtuell¹² mobilitet samt mobilitet mellom offentlig og privat sektor som et viktig virkemiddel for å oppnå økt vitenskapelig kunnskap og faglig utvikling på ethvert stadium i en forskers karriere. Følgelig skal de bygge inn slike muligheter i den spesifikke karriereutviklingsstrategien og verdsette og anerkjenne alle mobilitetserfaringer til fulle i ordningene for karriereutvikling og karrierevurdering.

Dette krever også at de nødvendige administrative virkemidler for overføring av både stipender og trygdeordninger i samsvar med nasjonal lovgivning, er på plass.

Adgang til forskeropplæring og kontinuerlig faglig utvikling

Arbeidsgivere og/eller finansieringskilder skal sikre at alle forskere på ethvert stadium i karrieren, uavhengig av sin kontraktmessige situasjon, gis mulighet til faglig utvikling og til å forbedre sine muligheter på arbeidsmarkedet gjennom tilgang til tiltak for kontinuerlig utvikling av ferdigheter og kompetanse.

Tilgjengeligheten av, oppslutningen om og effekten av slike tiltak med hensyn til bedring av kompetanse, ferdigheter og attraktivitet på arbeidsmarkedet, bør vurderes regelmessig.

12 Dvs. fjernsamarbeid over elektroniske nettverk.



Tilgang til karriererådgivning

Arbeidsgivere og/eller finansieringskilder skal sikre at karriererådgivning og bistand i forbindelse med arbeidsutplassering, enten i de berørte institusjonene eller gjennom samarbeid med andre strukturer, tilbys til forskere på alle stadier i karrieren, uavhengig av deres kontraktmessige situasjon.

Immaterialrettigheter

Arbeidsgivere og/eller finansieringskilder skal sikre at forskere på alle stadier i karrieren høster fordelene av en eventuell utnyttelse av sine FoU-resultater gjennom juridisk beskyttelse og særlig gjennom hensiktsmessig vern av immaterialrettigheter, herunder opphavsretter.

Retningslinjer og praksiser skal spesifisere hvilke rettigheter som tilhører forskere og/eller (alt etter som) arbeidsgivere eller andre parter, herunder eksterne kommersielle eller industrielle organisasjoner, i henhold til bestemmelsene i eventuelle samarbeidsavtaler eller andre typer avtaler.

Medforfatterskap

Ved vurdering av personalet skal institusjonene se på medforfatterskap som noe positivt som gjenspeiler en konstruktiv tilnærming til forskningsarbeidet. Arbeidsgivere og/eller finansieringskilder bør derfor utvikle strategier, praksiser og prosedyrer for å gi forskere, herunder dem som er i et tidlig stadium av karrieren, rammebetingelser som gjør det mulig for dem å nyte godt av retten til å bli anerkjent og nevnt og/eller sitert i tilknytning til sine faktiske bidrag som medforfattere av artikler, patenter osv., og publisere sine egne forskningsresultater uavhengig av sin(e) overordnede.

Veiledning

Arbeidsgivere og/eller finansieringskilder skal tydelig identifisere en person som forskere på et tidlig stadium i karrieren kan henvende seg til i forbindelse med utførelsen av sine arbeidsoppgaver, og sikre at forskerne blir informert om dette.

I slike ordninger bør det klart framgå at de foreslåtte veilederne må ha tilstrekkelig kompetanse innen forskningsveiledning, tid, kunnskap, erfaring, ekspertise og engasjement til å kunne gi forskere under opplæring hensiktsmessig støtte og sikre nødvendig framdrift og kontrollprosedyrer, samt nødvendige ordninger for tilbakemelding.



Undervisning

Undervisning er et avgjørende middel for å strukturere og spre kunnskap og bør derfor betraktes som en verdifull del av et karriereløp innen forskning. Undervisningsansvaret bør imidlertid ikke være for stort og bør ikke være til hinder for at forskere, spesielt dem som er i starten av karrieren, får utføre sine forskningsaktiviteter.

Arbeidsgivere og/eller finansieringskilder skal sikre at undervisningsplikter blir tilstrekkelig lønnet og hensyntatt i ordningene for karrierevurdering og at tiden seniorpersonell vier til å opplæring av forskere, skal telle som en del av deres undervisningsansvar. Det bør gis hensiktsmessig opplæring i undervisnings- og coaching-aktiviteter som en del av forskernes faglige utvikling.

Vurderingssystemer

Arbeidsgivere og/eller finansieringskilder skal for alle forskere, også seniorforskere, innføre ordninger for evaluering/vurdering av forskernes arbeid. Slike vurderinger bør foretas regelmessig og åpent av en uavhengig (og for seniorforskere vedkommende, fortrinnsvis internasjonal) komité.

Slike vurderingsprosedyrer bør ta hensyn til forskerens generelle forskningskreativitet og -resultater, f.eks. publikasjoner, patenter, forskningsledelse, undervisning/forelesninger, veiledning, mentorvirksomhet, nasjonalt eller internasjonalt samarbeid, administrative oppgaver, bevisstgjøringsaktiviteter rettet mot offentligheten og mobilitet, og de bør tas med i betraktning i forbindelse med karriereutviklingen.

Klager

Arbeidsgivere og/eller finansieringskilder bør, i samsvar med nasjonale regler og forskrifter, få på plass hensiktsmessige prosedyrer, gjerne i form av en upartisk person (av typen ombudsmann) som kan behandle klager fra forskere og saker som gjelder konflikter mellom forskere som er på et tidlig stadium i karrieren, og deres veiledere. Slike prosedyrer skal sikre at alle forskere kan få fortrolig og uformell bistand til å løse arbeidsrelaterte konflikter, tvister og klager, med sikte på å fremme rettferdig og likeverdig behandling i institusjonen og bedre det generelle arbeidsmiljøet.



Deltakelse i beslutningsorganer

Forskeres arbeidsgivere og/eller finansieringskilder skal anse det som fullstendig legitimt og ønskelig at forskere blir representert i relevante informasjons-, hørings- og beslutningsorganer ved institusjonene der de arbeider, for på den måten å kunne beskytte og fremme sine individuelle og kollektive interesser som fag-personer og aktivt bidra til institusjonens virksomhet¹³.

Rekruttering

Arbeidsgivere og/eller finansieringskilder skal sikre at standardene for inntak av forskere, særlig på tidlige stadier i karrieren, er klart spesifisert, og de bør også lette adgangen for vanskeligstilte grupper eller for forskere som vender tilbake til en forskerkarriere, herunder lærere (på alle nivåer) som vender tilbake til en forskerkarriere.

Forskeres arbeidsgivere og/eller finansieringskilder skal ved utvelgelse og rekruttering av forskere følge prinsippene som er beskrevet i Atferdsreglene for rekruttering av forskere.

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



Del 2

Atferdsregler for rekruttering av forskere

Atferdsreglene for rekruttering av forskere er et sett med generelle prinsipper og krav som skal følges av arbeidsgivere og/eller finansieringskilder ved utnevning eller rekruttering av forskere. Disse prinsippene og kravene skal sikre etterlevelse av verdier som åpenhet i rekrutteringsprosessen og likebehandling av alle søkere, særlig med henblikk på å utvikle et attraktivt, åpent og bærekraftig europeisk arbeidsmarked for forskere, og er et supplement til prinsippene og kravene som er beskrevet i Den europeiske erklæring om forskere. Institusjoner og arbeidsgivere som følger Atferdsreglene, viser tydelig at de forplikter seg til å opptre på en ansvarlig og respektabel måte og gi rettferdige rammebetingelser for forskere, med en klar intensjon om å bidra til å drive det europeiske forskningsområdet framover.

Atferdsreglenes generelle prinsipper og krav

Rekruttering

Arbeidsgivere og/eller finansieringskilder bør få på plass rekrutteringsprosedyrer som er åpne¹⁴, effektive, oversiktlige, støttende og internasjonalt sammenlignbare, og som er tilpasset den stillingstypen som lyses ut.

Stillingsannonser bør gi en bred beskrivelse av den kunnskapen og kompetansen som kreves, og bør ikke være så spesialiserte at de avskrekker egnede søkere. Arbeidsgivere bør ta med en beskrivelse av arbeidsvilkår og rettigheter, herunder utsiktene for karriereutvikling. Videre bør det være et realistisk tidsrom mellom utlysningen av den ledige stillingen eller søknadsinnbydelsen og søknadsfristen.

14 Alle tilgjengelige virkemidler bør tas i bruk, særlig internasjonale eller globalt tilgjengelige nettbaserte ressurser som den europeiske mobilitetsportalen for forskere: <http://euraxess.eu>



Utvalgelse

Utvalgelseskomiteer bør være sammensatt av personer med forskjellig ekspertise og kompetanse, bør ha en god kjønnsbalanse og, om relevant og gjennomførbart, omfatte representanter for ulike sektorer (offentlig og privat) og fagområder, herunder utenlandske personer med relevant erfaring til å kunne vurdere kandidaten. Der det er mulig, bør det anvendes et bredt spekter av utvalgelsesmetoder, som f.eks. eksterne sakkyndigvurderinger og personlige intervjuer. Medlemmer av utvalgelsespaneler bør ha tilstrekkelig opplæring.

Åpenhet

Kandidatene bør informeres om rekrutteringsprosessen og utvalgelseskriteriene, antallet ledige stillinger og utsiktene for karriereutvikling før utvalget foretas. De bør også få tilbakemelding om styrker og svakheter ved søknaden i etterkant av utvalgelsesprosessen.

Vurdering av egnethet

I utvalgelsesprosessen bør hele spekteret av kandidatenes erfaring¹⁵ tas med i betraktningen. Fokuset bør være på kandidatenes samlede forskerpotensial, men kreativitet og grad av selvstendighet bør også inngå i vurderingen.

Det betyr at kandidatenes egnethet bør bedømmes både kvalitativt og kvantitativt, med fokus på fremragende resultater oppnådd i løpet av en mangfoldig karriere, og ikke bare på antall publikasjoner. Følgelig skal den bibliometriske produksjonen veies opp mot et bredt spekter av vurderingskriterier, som undervisning, veiledning, teamarbeid, kunnskapsoverføring, forskningsledelse, innovasjon og bevisstgjøringsaktiviteter. For kandidater med industribakgrunn bør eventuelle bidrag til patenter, utvikling eller oppfinnelser vies særlig oppmerksomhet.

Variasjoner i CVers kronologiske oppbygning

Karriereavbrudd eller variasjoner i CVers kronologiske oppbygning skal ikke straffes, men snarere betraktes som en utvikling i karrieren og følgelig som et potensielt verdifullt bidrag til forskeres faglige utvikling mot et flerdimensjonalt karriereløp. Kandidater bør derfor ha anledning til å sende inn evidensbaserte CVer som gir en representativ oversikt over prestasjoner og kvalifikasjoner som er relevante for stillingen søknaden gjelder.

15 Se også Den europeiske erklæring om forskere: Vurderingssystemer i del 1 av dette dokumentet.



Anerkjennelse av mobilitetserfaringer

Enhver mobilitetserfaring, som opphold i et annet land/region eller i et annet forskningsmiljø (offentlig eller privat) eller overgang fra ett fagfelt til et annet eller fra én sektor til en annen, enten som del av den opprinnelige forskeropplæringen eller på et senere stadium i forskerkarrieren, eller erfaring med virtuell mobilitet, bør betraktes som et verdifullt bidrag til forskerens faglige utvikling.

Godkjenning av kvalifikasjoner

Arbeidsgivere og/eller finansieringskilder bør sikre at alle forskeres akademiske og faglige kvalifikasjoner, herunder ikke-formelle kvalifikasjoner, blir vurdert og evaluert på en god måte, spesielt i forbindelse med internasjonal og yrkesmessig mobilitet. De bør skaffe seg informasjon og få full kunnskap om reglene, prosedyrene og standardene som regulerer godkjenningen av slike kvalifikasjoner, og følgelig undersøke eksisterende nasjonal lovgivning, konvensjoner og særlige regler om godkjenning av slike kvalifikasjonene gjennom alle tilgjengelige kanaler¹⁶.

Ansiennitet

Kvalifikasjonsnivåene som kreves, bør være i tråd med kravene til stillingen og ikke settes som en inntaksbarriere. I forbindelse med godkjenning og vurdering av kvalifikasjoner bør det fokuseres på å bedømme personens prestasjoner snarere enn hans/hennes omstendigheter eller omdømmet til institusjonen der kvalifikasjonene ble oppnådd. Ettersom yrkeskvalifikasjonene kan være oppnådd tidlig i en lang karriere, bør mønsteret av livslang faglig utvikling også tas med i vurderingen.

Postdokorstillinger

Det bør fastsettes klare regler og retningslinjer for rekruttering og ansettelse av postdoktorforskere, inklusive formålet med og den maksimale varigheten av slike ansettelser. Slike retningslinjer bør ta hensyn til varigheten av eventuelle tidligere postdoktorstillinger ved andre institusjoner og til at postdoktorstatusen skal være en overgangsfase hvis primære formål er å gi forskere ytterligere muligheter for faglig utvikling i et langsiktig karrieresperspektiv.

16 Se <http://www.enic-naric.net/> for nærmere informasjon om NARIC (nettverket av nasjonale sentre for informasjon om akademisk godkjenning) og ENIC (det europeiske nettverket av informasjonssentre).



Del 3

Definisjoner

Forskere

Definisjonen av forskning som brukes i denne rekommandasjon, er den internasjonalt anerkjente Frascati-definisjonen¹⁷. Følgelig beskrives forskere som **«Fagfolk som er engasjert i utviklingen og frambringelsen av ny kunnskap, nye produkter, prosesser, metoder og systemer, og i ledelsen av prosjekter i den forbindelse»**.

Mer spesifikt gjelder denne rekommandasjon alle personer som gjennom sitt arbeid er involvert i FoU, på ethvert stadium i karrieren¹⁸ og uavhengig av hvordan de er klassifisert. Dette omfatter all virksomhet relatert til «grunnforskning», «strategisk forskning», «anvendt forskning», eksperimentelt utviklingsarbeid og «overføring av kunnskap», herunder oppgaver innen innovasjon og rådgivning, veiledning og undervisning, samt kunnskapsledelse og forvaltning av immaterialrettigheter, utnyttelse av forskningsresultater og vitenskapelig journalistikk.

Det skilles mellom forskere som er på et tidlig stadium i karrieren, og erfarne forskere:

- Med «forsker som er på et tidlig stadium i karrieren»¹⁹ menes forskere i de fire første årene (regnet i heltidsekvivalenter) av sin forskningsvirksomhet, inklusive forskeropplæringsperioden.
- Med «erfarne forskere»²⁰ menes forskere som har minst fire års forskningserfaring (regnet i heltidsekvivalenter) etter oppnåelsen av et universitetsdiplom som gir adgang til doktorgradsstudier i det landet der graden/diplomet ble tildelt, eller forskere som allerede er i besittelse av en doktorgrad, uavhengig av hvor lang tid de har brukt på å oppnå denne.

17 I: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development (Frascati-manualen), OECD, 2002.

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

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

20 Idem, side 42.



Arbeidsgivere

Med «arbeidsgivere» menes i denne rekommandasjon alle offentlige eller private institusjoner som ansetter forskere på kontraktsbasis eller engasjerer forskere ved bruk av andre typer kontrakter eller ordninger, herunder ordninger der det ikke foreligger noen direkte økonomisk forbindelse. Sistnevnte viser spesielt til institusjoner for høyere utdanning, fakulteter og institutter, laboratorier, stiftelser eller private organer der forskere enten mottar forskeropplæring eller utfører sin forskningsvirksomhet med finansiering fra en tredjepart.

Finansieringskilder

Med «Finansieringskilder» menes alle organer²¹ som tilbyr finansiering (herunder stipender, tildelinger, tilskudd og stipendiatstillinger) til offentlige og private forskningsinstitusjoner, herunder institusjoner for høyere utdanning. I denne rollen kan de sette som hovedvilkår for tildeling av midler at institusjonene har på plass og anvender effektive strategier, praksiser og ordninger som er i tråd med de generelle prinsippene og kravene i denne rekommandasjon.

Utnevnelse eller ansettelse

Med dette menes enhver form for kontrakt eller stipend, stipendiatstilling, tilskudd eller tildeling som finansieres av en tredjepart, herunder finansiering innenfor rammen av rammeprogrammene²².

21 Fellesskapet vil bestrebe seg på å gjøre forpliktelsene fastsatt i denne rekommandasjon, gjeldende for mottakere av midler innenfor rammen av rammeprogrammene for forskning, teknologisk utvikling og demonstrasjon.

22 Rammeprogrammene for forskning, teknologisk utvikling og demonstrasjon.



Om publikasjonen

Europakommisjonen har vedtatt *Den europeiske erklæring om forskere og Atferdsregler for rekruttering av forskere*. Disse to dokumentene er sentrale elementer i EUs politikk for å gjøre forskning til en attraktiv karriere, noe som er et viktig ledd i unionens strategi for å stimulere til økonomisk vekst og økt sysselsetting. Erklæringen og Atferdsreglene vil gi alle forskere samme rettigheter og forpliktelser, uansett hvor i EU de måtte arbeide. Dette skal bidra til å motvirke det faktum at forskningskarrierer i Europa er fragmentert på lokalt, regionalt og nasjonalt nivå så vel som på sektornivå, og sette Europa i stand til å få mest mulig ut av sitt vitenskapelige potensial.



EURAXESS NORGE

Stensberggt 26
Postboks 2700 St. Hanshaugen
NO-0131 Oslo

Telefon: +47 22 03 70 00
Telefaks: +47 22 03 70 01
euraxess@forskningsradet.no
www.euraxess.no



Norges forskningsråd er koordinator
for EURAXESS i Norge