



EUROPEISKA  
KOMMISSIONEN

EU-forskning



# Europeiska stadgan för forskare

## Riktlinjer för rekrytering av forskare

[www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter](http://www.europa.eu.int/eracareers/europeancharter)

EUR 21620



DET EUROPEISKA  
OMRÅDET FÖR  
FORSKNINGSVERKSAMHET

**MÄNSKLIGA RESURSER**

## **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](mailto:research@cec.eu.int)  
Internet: [http://europa.eu.int/comm/research/rtdinfo/index\\_en.html](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

*E-mail: [sieglinde.gruber@cec.eu.int](mailto: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*

Europeiska  
stadgan  
för forskare

Riktlinjer  
för rekrytering  
av forskare

***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.

The views expressed in this publication are the sole responsibility of the author and do not necessarily reflect the views of the European Commission.

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 92-894-9320-8

© European Communities, 2005

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

*Printed in Belgium*

PRINTED ON WHITE CHLORINE-FREE PAPER

# Kommissionens Rekommendation av den 11 mars 2005 om den europeiska stadgan för forskare och riktlinjer för rekrytering av forskare

## Europeiska Gemenskapens Kommission utfärdar denna Rekommendation

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

av följande skäl:

- (1) I januari år 2000 konstaterade kommissionen att det är nödvändigt att upprätta ett europeiskt område för forskningsverksamhet<sup>1</sup>, vilket kommer att vara grundbulten för gemenskapens framtida åtgärder för att stärka och strukturera den europeiska forskningspolitiken.
- (2) Vid Europeiska rådets möte i Lissabon fastställdes målet att gemenskapen senast 2010 skall bli världens mest konkurrenskraftiga och dynamiska kunskapsbaserade ekonomi.
- (3) I sin resolution av den 10 november 2003<sup>2</sup> behandlade rådet frågor om forskaryrken och forskarkarriärer inom det europeiska området för forskningsverksamhet. Rådet välkomnade särskilt kommissionens avsikter att verka för utarbetandet av en europeisk stadga för forskare och riktlinjer för rekrytering av forskare.

<sup>1</sup> KOM(2000) 6 slutlig, 18.1.2000.

<sup>2</sup> EUT C 282, s. 1–2, 25.11.2003. Rådets resolution av den 10 november 2003 om forskares yrke och karriär inom det europeiska området för forskningsverksamhet.

- (4) Den potentiella bristen på forskare <sup>3</sup>, framför allt inom vissa centrala ämnesområden, kommer allvarligt att hota EU:s innovationsförmåga, vetenskapliga kapacitet och produktivitetstillväxt inom den närmaste framtiden och kan hindra att Lissabon- och Barcelonamålen uppnås. Europa måste därför bli betydligt attraktivare för forskare och se till att öka de kvinnliga forskarnas deltagande, genom att bidra till att skapa de nödvändiga villkoren för mer hållbara och lockande FoU-karriärer för kvinnor <sup>4</sup>.
- (5) Tillräckliga och välutvecklade mänskliga resurser inom FoU är en viktig förutsättning för vetenskapliga och tekniska framsteg, förbättrad livskvalitet och de europeiska medborgarnas välbefinnande, och bidrar dessutom till Europas konkurrenskraft.
- (6) Nya instrument för forskares karriärutveckling bör införas och användas för att förbättra karriärmöjligheterna för forskare i Europa.
- (7) Ökade och mer uppenbara karriärmöjligheter bidrar också till att allmänheten får en mer positiv inställning till forskaryrket, och främjar således att fler unga inleder en forskarkarriär.  
  
”Ökade och mer uppenbara karriärmöjligheter bidrar också till att allmänheten får en mer positiv inställning till forskaryrket och att därmed fler unga väljer att inleda en forskarkarriär.”
- (8) Det yttersta politiska målet för denna rekommendation är att bidra till utvecklingen av en attraktiv, öppen och hållbar europeisk arbetsmarknad för forskare, där ramvillkoren gör det möjligt att rekrytera och behålla framstående forskare i miljöer som främjar resultat och produktivitet.
- (9) Medlemsstaterna bör se till att forskare ingår i hållbara system för karriärutveckling i alla skeden av karriären, oberoende av avtalsför-

---

<sup>3</sup> KOM(2003) 226 slutlig och SEK(2003) 489, 30.4.2003.

<sup>4</sup> SEK(2005) 260.

hållanden och vilken FoU-karriär de valt. Medlemsstaterna bör också se till att forskare behandlas som fackmän och som en integrerad del av de institutioner där de arbetar.

- (10) Medlemsstaterna har gjort stora insatser för att undanröja administrativa och rättsliga hinder för den geografiska rörligheten och rörligheten mellan sektorer, men många sådana hinder finns fortfarande kvar.
- (11) Alla former av rörlighet bör främjas inom en övergripande strategi för mänskliga resurser inom FoU på nationell, regional och institutionell nivå.
- (12) Alla former av rörlighet måste till fullo värdesättas i system för karriärbedömning och karriärutveckling för forskare, så att sådana erfarenheter främjar deras yrkesutveckling.
- (13) Det bör utvecklas en enhetlig karriär- och rörlighetspolitik för forskare som flyttar till <sup>5</sup> och från Europeiska unionen, med hänsyn till situationen i utvecklingsländer och mindre utvecklade regioner i och utanför Europa, så att forskningskapaciteten i EU inte byggs upp på bekostnad av de mindre utvecklade länderna eller regionerna.
- (14) Forskningsfinansiärer och forskares arbetsgivare bör ansvara för att procedurerna för urval och rekrytering av forskare är öppna för insyn och internationellt jämförbara.
- (15) Samhället bör i större utsträckning uppskatta det ansvar och den professionalism som forskare visar i sitt arbete i olika skeden av karriären och deras många olika roller, dvs. att de kan fungera som kunskapsarbetare, ledare, projektsamordnare, chefer, handledare, mentorer, karriärrådgivare och forskningsinformatörer.

---

<sup>5</sup> KOM(2004) 178 slutlig, 16.3.2004.

- (16) Denna rekommendation förutsätter att arbetsgivare och forskningsfinansiärer har en övergripande skyldighet att se till att nationella, regionala och sektorsspecifika lagstiftningskrav uppfylls.
- (17) Rekommendationen utgör ett värdefullt instrument för medlemsstaterna, arbetsgivare, finansiärer och forskare att på frivillig basis ta ytterligare initiativ för att förbättra och stabilisera forskarnas karriärmöjligheter i Europeiska unionen och för att skapa en öppen arbetsmarknad för forskare.
- (18) De allmänna principerna och kraven i denna rekommendation är resultatet av ett offentligt samråd i vilket medlemmarna i styrgruppen för mänskliga resurser och rörlighet fullt ut har deltagit.

### Härigenom rekommenderas följande.

1. Att medlemsstaterna försöker vidta de åtgärder som krävs för att forskares arbetsgivare och forskningsfinansiärer skall utveckla och upprätthålla en stimulerande forskningsmiljö och ett positivt arbetsklimat, där enskilda personer och forskningsgrupper uppskattas, uppmuntras, ges stöd och får den utrustning och hjälp som krävs för att de skall kunna uppnå sina mål och utföra sina arbetsuppgifter. I detta sammanhang bör man framför allt prioritera utformningen av arbets- och utbildningsvillkor tidigt i forskarkarriären, eftersom detta är viktigt för framtida val och möjligheterna att göra FoU-karriären mer lockande.
2. Att medlemsstaterna vidtar erforderliga åtgärder för att se till att arbetsgivare och finansiärer förbättrar rekryteringsmetoderna och systemen för karriärbedömning så att det skapas ett öppet, jämlikt och internationellt jämförbart system.. Detta är en förutsättning för att det skall kunna skapas en fungerande europeisk arbetsmarknad för forskare.



3. Att medlemsstaterna, när de utformar och antar sina strategier och system för hållbara forskningskarriärer, rättar sig efter de allmänna principer och krav som beskrivs i bilagan, dvs. den europeiska stadgan för forskare och riktlinjerna för rekrytering av forskare.
4. Att medlemsstaterna strävar efter att inom sitt ansvarsområde införa dessa allmänna principer och krav i nationella regelverk eller i sektorspecifika och/eller institutionella normer och riktlinjer (stadgor eller riktlinjer för forskare). Detta bör ske med hänsyn till de många olika lagar, bestämmelser och metoder som i olika länder och sektorer avgör FoU-karriärernas förlopp och organisation liksom arbetsvillkoren.
5. Att medlemsstaterna betraktar dessa allmänna principer och krav som en integrerad del av mekanismer för institutionell kvalitetssäkring, tar hänsyn till dem vid fastställandet av finansieringskriterier för nationella eller regionala finansieringssystem, och tillämpar dem i offentliga organs gransknings-, övervaknings- och utvärderingsförfaranden.
6. Att medlemsstaterna, mot bakgrund av en utvidgad union, fortsätter att undanröja rättsliga och administrativa hinder för rörlighet, bland annat hinder för rörlighet mellan sektorer och mellan och inom olika funktioner.
7. Att medlemsstaterna strävar efter att se till att forskare har ett tillräckligt socialförsäkringsskydd med hänsyn till den ställning de har. I detta sammanhang bör man särskilt uppmärksamma möjligheterna att föra över lagstadgade eller kompletterande pensionsrättigheter för forskare som byter jobb inom de offentliga och privata sektorerna i samma land och för forskare som flyttar över gränserna i EU. Sådana åtgärder bör garantera att forskare som under sitt liv byter jobb eller avbryter sin karriär inte på ett orimligt sätt förlorar socialförsäkringsförmåner.

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

Utfärdad i Bryssel den 11 mars 2005

På kommissionens vägnar  
Janez Potočnik  
Ledamot av kommissionen

# BILAGA

## Avsnitt 1

### Den europeiska stadgan för forskare

Den europeiska stadgan för forskare utgörs av allmänna principer och krav rörande forskares, deras arbetsgivares och finansiärens <sup>6</sup> roll, ansvar och rättigheter. Syftet med stadgan är att se till att relationerna mellan forskare och arbetsgivare eller finansiärer främjar dels bra resultat när det gäller att skapa, överföra, dela och sprida kunskap och teknisk utveckling, dels forskarnas karriärutveckling. I stadgan erkänns också värdet av alla former av rörlighet för att förbättra forskares yrkesutveckling.

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

Stadgan riktar sig till alla forskare i EU i alla karriärskeden och den omfattar alla forskningsområden inom de offentliga och privata sektorerna, oavsett typ av tjänst eller anställning <sup>7</sup>, arbetsgivarens associationsform och vilken typ av organisation eller institution som arbetet bedrivs i. Hänsyn tas till forskarnas många olika roller, dvs. att de inte endast bedriver forskning och/eller utvecklingsverksamhet utan också deltar i uppgifter som rör handledning, mentorskap, ledning eller administration.

Stadgan förutsätter att forskare liksom deras arbetsgivare och finansiärer har en övergripande skyldighet att se till att nationella och regionala lagstiftningskrav uppfylls. I de fall forskare har en ställning och rättigheter

---

<sup>6</sup> Se definitionen i avsnitt 3.

<sup>7</sup> Se definitionen i avsnitt 3.

som i vissa avseenden är mer gynnsamma än vad som fastställs i stadgan, bör den inte åberopas för att försämra den ställning och de rättigheter som redan åtnjuts.

Forskare, arbetsgivare och finansiärer som ansluter sig till stadgan kommer också att iaktta de grundläggande rättigheter och de principer som erkänns i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna <sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> EGT C 364, 18.12.2000, s. 1–22.

## Allmänna principer och krav som gäller forskare

### Forskningsfrihet

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

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

### Etiska principer

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

### Professionellt ansvar

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

De måste undvika alla former av plagiering och följa principer för immaterialrättsligt skydd och gemensamt ägande av uppgifter då forskning bedrivs i samarbete med en handledare och/eller andra forskare. Det faktum att nya iakttagelser måste valideras genom demonstration av att expe-

riment kan upprepas bör inte ses som plagiering, förutsatt att det uttryckligen uppges vilka data som skall bekräftas.

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

### **Professionell inställning**

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

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

### **Avtalsmässiga och rättsliga skyldigheter**

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

### **Ansvar**

Forskare måste vara medvetna om sitt ansvar gentemot arbetsgivare, finansiärer eller andra offentliga eller privata organ, och, när det gäller mer etiska skäl, gentemot samhället i stort. Forskare som får offentliga

medel är också ansvariga för att se till att skattebetalarnas pengar används på ett effektivt sätt. De bör därför följa principerna om korrekt och effektiv ekonomisk förvaltning som är öppen för insyn, och samarbeta med dem som utsetts för att granska forskningen, oavsett om det rör sig om deras arbetsgivare/finansiärer eller etiska kommittéer.

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

### **Bra praxis inom forskning**

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

### **Spridning och utnyttjande av resultat**

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

### **Samhällsansvar**

Forskare bör se till att deras forskning blir känd för samhället i stort på ett sådant sätt att den kan förstås av icke-specialister, vilket förbättrar allmänhetens förståelse för vetenskap. Direkta kontakter med allmänheten

gör det lättare för forskarna att beakta allmänhetens intresse i samband med vetenskapliga och tekniska prioriteringar och även se vilka frågor som allmänheten oroar sig för.

### **Relationer med handledare**

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

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

### **Handledning och ledning**

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

### **Fortbildning**

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



## Allmänna principer och krav som gäller arbetsgivare och finansörer

### Erkännande av yrket

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

### Icke-diskriminering

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

### Forskningsmiljö

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

### Arbetsvillkor

Arbetsgivare och finansörer bör se till att arbetsvillkoren för forskare, även forskare med funktionshinder, ger det handlingsutrymme som är nödvändigt för en framgångsrik forskning, i enlighet med nationell lagstift-

ning och nationella kollektivavtal eller kollektivavtal för en viss sektor. De bör försöka att skapa arbetsvillkor som gör det möjligt för både manliga och kvinnliga forskare att kombinera familj och arbete, barn och karriär<sup>9</sup>. Framför allt bör man uppmärksamma till exempel flexibel arbetstid, deltidarbete, distansarbete och tjänstledighet, samt nödvändiga ekonomiska och administrativa villkor för sådana arrangemang.

### Anställningens stabilitet och varaktighet

Arbetsgivare och finansiärer bör se till att forskarnas arbete inte undergrävs av osäkra anställningskontrakt och de bör därför så långt möjligt försöka förbättra anställningsvillkoren och därmed genomföra och följa de principer och villkor som fastställs i *EU:s direktiv om visstidsarbete*<sup>10</sup>.

### Finansiering och lön

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

<sup>9</sup> Se SEK(2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

<sup>10</sup> Vars syfte är att garantera att visstidsanställda inte behandlas sämre än jämförbara tillsvidareanställda, för att förhindra att visstidsanställning missbrukas genom att flera sådana anställningar följer på varandra. Andra syften är att göra det lättare för visstidsanställda att få tillgång till fortbildning och att se till att visstidsanställda informeras om lediga tjänster. Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP.

## Jämn könsfördelning <sup>11</sup>

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

## Karriärutveckling

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

## Rörlighetens betydelse

Arbetsgivare och finansiärer måste vara medvetna om att det är viktigt med rörlighet mellan olika platser, sektorer och ämnesområden, virtuell rörlighet <sup>12</sup> liksom rörlighet mellan den offentliga och den privata sektorn, eftersom sådan rörlighet förbättrar den vetenskapliga kunskapen och yrkesutvecklingen i alla skeden av en forskares karriär. De bör därför bygga in sådana möjligheter i karriärutvecklingsstrategierna, och fullt ut värde-

<sup>11</sup> Se SEK(2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science.

<sup>12</sup> Dvs. distanssamarbete genom elektroniska nätverk.

sätta och erkänna sådan erfarenhet i systemen för karriärutveckling/-bedömning.

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

### **Tillgång till utbildning och fortbildning**

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

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

### **Tillgång till karriärrådgivning**

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

### **Immateriella rättigheter**

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

## Samförfattarskap

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

## Handledning

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

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

## Undervisning

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

Arbetsgivare och finansiärer bör se till att tillräcklig ersättning ges för undervisningsansvaret och att detta ansvar beaktas i systemen för utvärdering/bedömning, samt att den tid som mer erfaren personal avsätter för att utbilda forskare i början av karriären räknas in i deras undervis-

ningsuppdrag. Som ett led i forskarnas yrkesutveckling bör de ges lämplig utbildning för att kunna undervisa och verka som handledare.

### **System för utvärdering/bedömning**

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

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

### **Klagomål/överklaganden**

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

### **Deltagande i beslutsfattande organ**

Arbetsgivare och finansiärer bör anse det vara rimligt och även önskvärt att forskare representeras i relevanta organ för information, samråd och

beslutsfattande inom den institution där de arbetar. De kan på så sätt värna om och främja sina enskilda och kollektiva yrkesintressen och aktivt bidra till institutionens verksamhet <sup>13</sup>.

## Rekrytering

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

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

---

<sup>13</sup> Se även direktiv 2002/14/EG.

## Avsnitt 2

### Riktlinjer för rekrytering av forskare

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

#### Allmänna principer och krav i riktlinjerna

##### Rekrytering

Arbetsgivare och finansiärer bör använda sig av öppna <sup>14</sup>, positiva och effektiva ansökningsrutiner som medger insyn och internationella jämförelser. De bör dessutom vara anpassade till den tjänst som utlyses.

Platsannonserna bör innehålla en allmän beskrivning av vilken kunskap och kompetens som krävs, och bör inte vara så specialiserade att lämpliga kandidater avskräcks. Arbetsgivarna bör beskriva arbetsvillkor och rättig-

<sup>14</sup> Alla instrument som står till förfogande bör utnyttjas, framför allt nätbaserade resurser som är tillgängliga globalt och internationellt såsom "The Researcher's Mobility Portal": <http://europa.eu.int/eracareers>.



heter, bland annat karriärmöjligheter. Dessutom bör det fastställas en rimlig ansökningstid från det att tjänsten utlyses eller ansökningarna efterfrågas.

## Urval

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

## Insyn

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

## Bedömning av meriter

I urvalsprocessen bör hänsyn tas till kandidatens sammanlagda erfarenhet<sup>15</sup>. Även om man inriktar sig på deras allmänna potential som forskare, bör också deras kreativitet och självständighet beaktas.

Detta innebär att meriterna bör bedömas kvalitativt och kvantitativt, och att bedömningen bör koncentreras på framstående resultat inom en vari-

---

<sup>15</sup> Se även den europeiska stadgan för forskare; System för utvärdering/bedömning i avsnitt 1 i detta dokument.

erad karriärväg och inte bara på antalet publikationer. Därför bör bibliometriska analyser på ett lämpligt sätt vägas tillsammans med många andra bedömningskriterier, såsom undervisning, handledning, grupparbeten, kunskapsöverföring, forsknings- och innovationsförvaltning och verksamhet för att informera allmänheten. När det gäller kandidater från näringslivet, bör man framför allt uppmärksamma bidrag till patent, utveckling eller uppfinningar.

### **Variationer i den kronologiska följden i meritförteckningar**

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

### **Erkännande av erfarenhet från utlandet/annan sektor osv.**

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

### **Erkännande av kvalifikationer**

Arbetsgivare och finansiärer bör se till att alla forskares akademiska och yrkesmässiga kvalifikationer bedöms och utvärderas på lämpligt sätt. Detta gäller även informella kvalifikationer och framför allt i samband med internationell rörlighet och byte av yrke. Arbetsgivare och finansiärer bör

skaffa sig relevant information för att få full förståelse för bestämmelser, förfaranden och krav som reglerar erkännandet av sådana kvalifikationer. De bör därför studera gällande nationella lagar, konventioner och bestämmelser om erkännandet av sådana kvalifikationer via alla tillgängliga medel <sup>16</sup>.

## Tjänsteålder

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

## Post doc-tjänster

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

---

<sup>16</sup> På webbplatsen <http://www.enic-naric.net/> finns mer detaljerad information om nätverken NARIC (nationella informationscentrum för akademiskt erkännande) och ENIC (det europeiska nätverket för informationscentrum).

### Forskare

I denna rekommendation tillämpas den internationellt vedertagna definition av forskare som fastställs i Frascatimanualen <sup>17</sup>:

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

Rekommendationen gäller alla personer som yrkesmässigt deltar i FoU i alla skeden av karriären <sup>18</sup>, oberoende av vilken kategori de tillhör. Detta omfattar all verksamhet inom grundforskning, strategisk forskning, tillämpad forskning, experimentell utveckling och spridning av forskningsresultat, inbegripet innovation och rådgivning, handledning och undervisning samt förvaltning av kunskap och immateriella rättigheter, utnyttjande av forskningsresultat eller vetenskaplig journalistik.

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

- Med ”forskare i början av karriären” <sup>19</sup> avses forskare under de första fyra åren (motsvarande heltid) av forskningskarriären, inräknat forskarutbildningen.

<sup>17</sup> Från ”Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development”, Frascati Manual, OECD, 2002.

<sup>18</sup> KOM(2003) 436, 18.7.2003, Forskare inom det europeiska området för forskningsverksamhet: ett yrke med många karriärmöjligheter.

<sup>19</sup> Se arbetsprogrammet ”Att strukturera det europeiska området för forskningsverksamhet”, Mänskliga resurser och rörlighet, Marie Curie-åtgärder, september 2004, s. 41.

- Med ”erfarna forskare”<sup>20</sup> avses forskare med minst fyra års forskningserfarenhet (motsvarande heltid) efter det att de avlagt en sådan examen vid universitet som ger tillträde till doktorandstudier i det land där examen avlagts, eller forskare som avlagt doktorsexamen, oberoende av hur lång tid det tagit dem att avlägga denna doktorsexamen.

## Arbetsgivare

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

## Finansiärer

Med ”finansiärer” avses alla organ<sup>21</sup> som ger finansiering (bland annat arvoden, anslag och stipendier) till offentliga och privata forskningsinstitutioner, även institutioner för högre utbildning. Som ett centralt krav för finansieringen kan de bestämma att institutionerna skall införa ändamålsenliga strategier och mekanismer och ändamålsenlig praxis med hänsyn till de allmänna principerna och kraven i denna rekommendation.

---

<sup>20</sup> Idem, s. 42.

<sup>21</sup> Gemenskapen kommer att sträva efter att tillämpa de åtaganden som fastställs i rekommendationen på dem som får stöd inom ramprogrammen för forskning, teknisk utveckling och demonstration.

## Tjänst eller anställning

Detta avser alla typer av kontrakt, arvoden, stipendier eller anslag som finansieras av en tredje part, bland annat finansiering inom ramprogrammen <sup>22</sup>.

---

<sup>22</sup> Ramprogrammen för forskning, teknisk utveckling och 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 <sup>1</sup> 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 <sup>2</sup> 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.

<sup>1</sup> COM(2000) 6 final of 18.1.2000.

<sup>2</sup> 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 <sup>3</sup>, 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 <sup>4</sup>.
- (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

---

<sup>3</sup> COM (2003) 226 final and SEC(2003) 489 of 30.4.2003.

<sup>4</sup> 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 <sup>5</sup> 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.

---

<sup>5</sup> 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 <sup>6</sup>. 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 <sup>7</sup>, 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.

---

<sup>6</sup> See definition in Section 3.

<sup>7</sup> 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 <sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> 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 <sup>9</sup>. 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* <sup>10</sup>.

---

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

<sup>10</sup> 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 <sup>11</sup>

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

---

<sup>11</sup> 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 <sup>12</sup> 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.

---

<sup>12</sup> 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 <sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> 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 open <sup>14</sup>, efficient, transparent, supportive and internationally comparable, as well as tailored to the type of positions advertised.

---

<sup>14</sup> 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 experience<sup>15</sup> of the candidates. While focusing on their overall potential as researchers, their creativity and level of independence should also be considered.

---

<sup>15</sup> 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 <sup>16</sup>.

## 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.

---

<sup>16</sup> 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 research<sup>17</sup> 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 stage<sup>18</sup>, 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 Researcher<sup>19</sup> refers to researchers in the first four years (full-time equivalent) of their research activity, including the period of research training.

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

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

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

- Experienced Researchers <sup>20</sup> 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 <sup>21</sup> 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.

---

<sup>20</sup> Idem, page 42.

<sup>21</sup> 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) <sup>22</sup>.

---

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







Europeiska Kommissionen

**EUR 21620 — Europeiska stadgan för forskare  
Riktlinjer för rekrytering av forskare**

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

2005 — 60 p. — 14,8 x 21 cm

ISBN 92-894-9320-8



## FÖRSÄLJNING OCH PRENUMERATION

Publikationsbyrån ger ut publikationer för försäljning, och de kan beställas genom något av våra försäljningsombud runtom i världen. En lista över försäljningsombuden får du genom att

- Gå in på publikationsbyråns webbplats: <http://publications.eu.int>, eller
- be om en lista via fax: (352) 29 29-42758.

The European Commission has adopted a 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.

