

# Charter og Code – norsk versjon

---

## Den europeiske erklæring om forskere Atferdsregler for rekruttering av forskere

---

*Generaldirektoratet for forskning*

*2005 Human Resources and Mobility (Marie Curie Actions) EUR 21620*

## 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 finansieringskilder<sup>1</sup>. 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 art<sup>2</sup>, 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.

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 rettigheter<sup>3</sup>.

### Generelle prinsipper for og krav til forskere:

#### 1.1 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.

#### 1.2 Etske 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.

---

<sup>1</sup> Se definisjon i del 3.

<sup>2</sup> Se definisjon i del 3.

<sup>3</sup> EFT C 364 av 18.12.2000, s. 0001-0022.

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

### 1.4 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.

### 1.5 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.

### 1.6 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.

### 1.7 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.

### 1.8 Formidling og utnyttelse av resultater

Alle forskere skal i samsvar med sine kontraktvilkår 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.

### 1.9 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.

#### **1.10 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.

#### **1.11 Veilednings- og ledelsesoppgaver**

Seniorforskere bør være spesielt bevisst på sin mangefasettete rolle som veiledere, mentorer, karriererådgivere, overordnede, prosjektkoordinatorer, 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 kunnskapsoverføring og god utvikling av forskernes karrierer.

#### **1.12 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.



tillegges større vekt enn kvalitets- og kompetansekriterier. For å sikre likebehandling bør det være en god kjønnsbalanse i utvelgelses- og evalueringskomiteene.

### **1.20 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 møtte føle i forhold til sin yrkesmessige framtid. Alle forskere bør gjøres kjent med slike bestemmelser og ordninger.

### **1.21 Verdien av mobilitet**

Arbeidsgivere og/eller finansieringskilder må anerkjenne verdien av geografisk, tverrsektoriell, tverrfaglig, mellomfaglig og virtuell<sup>12</sup> 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.

### **1.22 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.

### **1.23 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.

### **1.24 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.

### **1.25 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.

### 1.26 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.

### 1.27 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.

### 1.28 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.

### 1.29 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.

### 1.30 Deltakelse i beslutningsorganer

Forskere 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 fagpersoner og aktivt bidra til institusjonens virksomhet<sup>7</sup>.

### 1.31 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.

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

---

<sup>7</sup> 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

##### 2.1 Rekruttering

Arbeidsgivere og/eller finansieringskilder bør få på plass rekrutteringsprosedyrer som er åpne<sup>8</sup>, 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.

##### 2.2 Utvelgelse

Utvelgelseskomiteer 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 utvelgelsesmetoder, som f.eks. eksterne sakkyndigvurderinger og personlige intervjuer. Medlemmer av utvelgelsespaneler bør ha tilstrekkelig opplæring.

##### 2.3 Åpenhet

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

##### 2.4 Vurdering av egnethet

I utvelgelsesprosessen bør hele spekteret av kandidatenes erfaring<sup>9</sup> tas med i betraktningen. Fokuset bør være på kandidatenes samlede forskerpotensial, men kreativitet og grad av selvstendighet bør også inngå i vurderingen.

Dette 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

---

<sup>8</sup> Alle tilgjengelige virkemidler bør tas i bruk, særlig internasjonale eller globalt tilgjengelige nettbaserte ressurser som den europeiske mobilitetsportalen for forskere: <http://europa.eu.int/eracareers>.

<sup>9</sup> Se også Den europeiske erklæring om forskere: Vurderingssystemer i del 1 av dette dokumentet.



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.

### **2.5 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.

### **2.6 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.

### **2.7 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 kanaler<sup>10</sup>.

### **2.8 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.

### **2.9 Postdoktorstillinger**

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.

---

<sup>10</sup> 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-definisjonen<sup>11</sup>. 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 karrieren<sup>12</sup> 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"<sup>13</sup> menes forskere i de fire første årene (regnet i heltidsekvivalenter) av sin forskningsvirksomhet, inklusive forskeropplæringsperioden.
- Med "erfarne forskere"<sup>14</sup> 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.

### Arbeidsgivere

Med "arbeidsgivere" menes i denne rekommandasjon alle offentlige eller private institusjoner som ansetter forskere på kontraktbasis 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 organer<sup>15</sup> 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 rammeprogrammene<sup>16</sup>.

<sup>11</sup> I: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development (Frascati-manualen), OECD, 2002.

<sup>12</sup> KOM(2003) 436 av 18.7. 2003: Researchers in the ERA: One profession, multiple careers.

<sup>13</sup> Se Work Programme Structuring the European Research Area Human Resources and Mobility Marie Curie Actions, utgave fra september 2004, side 41.

<sup>14</sup> Idem, side 42.

<sup>15</sup> 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.

<sup>16</sup> Rammeprogrammene for forskning, teknologisk utvikling og demonstrasjon.

### **Teksten på baksiden av brosjyren:**

Europakommisjonen har vedtatt Den europeiske erklæring om forskere og et 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.