



Ministeriet for Videnskab, Teknologi  
og Udvikling  
Bredgade 43  
1260 København K

Den 30. maj 2006  
KS

Att. Peter Uffe Meier

## **AC's bemærkninger i forbindelse med Videnskabsministeriets opfølgning vedr. det europæiske charter for forskere og adfærdskodeks for ansættelse af forskere**

AC har fra Videnskabsministeriet modtaget et spørgeskema vedr. det europæiske charter for forskere og adfærdskodeks for ansættelse af forskere med henblik på at give en tilbagemelding til ministeriet om AC's holdninger til charter og kodeks. AC har haft det samlede materiale til høring i medlemsorganisationerne og har på den baggrund en række bemærkninger.

AC finder det positivt, at ministeriet nu foretager en opfølgning på interessenternes holdninger til charteret og adfærdskodeksen, men finder samtidig, at AC's holdninger bedst formidles i en samlet skriftlig form uden for spørgeskemaets faste ramme. Redegørelsen er dog så vidt muligt disponeret efter spørgeskemaets hovedspørgsmål og overskrifter.

### **Overordnet vurdering af charteret og adfærdskodeksen**

Overordnet set støtter AC charteret og adfærdskodeksen og finder, at et sådant sæt af principper er udtryk for en anerkendelse af, at forskernes ansættelsesvilkår og generelle vilkår har stor betydning for, at der kan udøves god forskning. Det er således én af de første gange, at det officielt anerkendes, at det ikke er tilstrækkeligt at opprioritere forskningen, men at man også nødvendigvis må interessere sig for forskernes vilkår og for at gøre professionen attraktiv.

AC anser charteret og adfærdskodeksen som en anerkendelse af visse minimumsstandarder, der er det nødvendige grundlag for at gøre forskerprofessionen mere attraktiv. Set i det lys havde AC gerne set, at charteret havde været disponeret sådan, at afsnittet om "Almindelige principper og krav, som gælder for arbejdsgivere og finansieringskilder" havde stået først, idet der her fastlægges de minimumsstandarder, som forskerne kan forvente. Herefter kunne så følge afsnittet om "Almindelige principper og krav, som gælder for forskere", idet der her fastlægges de krav, forskerne må forventes at opfylde, når de sikres visse minimumsstandarder.

AC er enig i de fleste af de konkrete punkter i charter og adfærdskodeks og nedenfor findes derfor kun bemærkninger til de punkter, hvor AC er uenig eller har nogle forbehold eller bemærkninger i forhold til hele punkter eller konkrete formuleringer.

## **Almindelige principper og krav, som gælder for forskere**

### ***Forskningsfrihed***

AC er enig i charterets udsagn om forskningsfrihed og anser det som fuldstændig afgørende for, at der skabes fremdrift i forskningen. Hvis ikke forskerne har frihed til at forfølge nye og uforudsete udviklinger i forskningsprocessen, så bliver forskningen indsnævret til alene at resultere i forudsete og dermed ikke nyskabende resultater.

I charteret nævnes dog en række forbehold, der er så brede, at de kan være med til at aflede opmærksomheden fra det oprindelige udgangspunkt og i sidste ende risikere at underminere hovedprincippet. AC ønsker at påpege, at det er vigtigt at fastholde et ufravigeligt princip om forskningsfrihed, samtidig med at der igangsættes en generel debat om de ufordringer forskningsfriheden aktuelt står overfor. Denne debat bør tages både internt på den enkelte forskningsinstitution og eksternt på tværs mellem ministeriet, organisationerne og forskningsinstitutionerne.

### ***Faglig holdning + Kontraktlige og juridiske forpligtelser***

AC finder, at der også i disse afsnit er formuleringer, der er så brede, at de kan risikere at underminere princippet om forskningsfrihed – herunder friheden til at publicere alle resultater af forskningen, uanset om disse ikke er i overensstemmelse med bevillingsgivers (kommercielle) interesser.

### ***God forskningspraksis***

Det skal bemærkes, at forskningspraksis er bredere end den meget snævre teknologiske tilgang, der beskrives i dette afsnit

### ***Udbredelse og udnyttelse af resultater***

AC støtter princippet om, at forskningsresultater skal udbredes, og ser det også som forskernes ansvar at publicere og udbrede forskningens resultater. AC er dog noget skeptisk overfor den del af den afsluttende bemærkning, der vedrører forventningen om, at forskerne står i spidsen for at sikre, at resultaterne udnyttes kommercielt.

## **Almindelige principper og krav, som gælder for arbejdsgivere og finansieringskilder**

### ***Karriereudvikling***

Det er AC's opfattelse, at charteret er for uforpligtende, når det gælder beskrivelsen af forskernes karriereudvikling. AC ser gerne, at man ved en revision af charteret i stedet opstiller et krav om, at der skal udarbejdes en strategi for den enkelte forskers karriereudvikling. Uanset at denne formulering ikke findes i charteret vil AC opfordre til og arbejde for, at de danske forskningsinstitutioner sikrer, at der i forbindelse med ansættelser formuleres en karrierestrategi for den enkelte forsker, og at der årligt følges op på denne, fx i forbindelse med udviklingssamtalerne.

AC skal i den sammenhæng pege på forslaget i den netop offentliggjorte rapport fra Arbejdsgruppen vedr. barrierer for en forskerkarriere om at udvikle og tydeliggøre karrierespørgsmålet for lektorer. Synliggørelse af karrieremuligheder samt udvikling af flere og nye advancementsmuligheder kan forbedre den enkelte forskers mulighed for at tilrettelægge et karriereforløb og dermed gøre forskerprofessionen mere attraktiv. Samtidig kan nye og flere advancementsmuligheder på forskningsinstitutionerne bidrage til at øge mobiliteten mellem den offentlige og den private sektor.

### ***Intellektuelle ejendomsrettigheder***

AC er tilhænger af så høj grad af åbenhed, bred offentlig publicering og debat om forskernes resultater som muligt og skal blot gøre opmærksom på, at der ikke sjældent kan forekomme en modsætning mellem sådanne principper og aftaler om/regler for patentering og erhvervsmæssig udnyttelse af forskningsresultater.

### ***Tilsyn***

AC finder, at det kan være en fordel, at der er en person, som unge forskere kan henvende sig til med eventuelle problemer. Det er dog af helt afgørende betydning, at der sættes tilstrækkelig tid af til at varetage denne funktion. Derudover skal det bemærkes, at tilsynet ikke må underminere principperne om forskningsfrihed.

### ***Evaluerings-/bedømmelsessystem***

AC er ikke enig i de principper, der opridses i dette afsnit. Det er AC's opfattelse, at forskerne altid har været og fortsat er underkastet en løbende bedømmelse og evaluering dels i forbindelse med peer review af deres indsendte værker til videnskabelige tidsskrifter og forlag dels i forbindelse med ansøgninger til fonde, forskningsråd mv. Endnu en evaluerings- og bedømmelsesprocedure må derfor anses for ubegrundet og unødvendig.

### ***Klager/appel***

Tilsvarende er AC ikke enig i principperne i dette afsnit, der indebærer forslag om etablering af en særlig klage eller appelinstans (ombudsmand). Det er AC's opfattelse, at problemer af den karakter, som dette forslag skulle løse, bedst kan løses enten via forskerne lokale tillidsrepræsentanter og deres organisationer eller via Udvalgene til Vurdering af Videnskabelig Uredelighed, hvor man jo også som enkeltstående forsker kan henvende sig for at blive rensset for urimelig anklage. I spørgsmål relateret til arbejdsmiljøet kan der desuden søges støtte og rådgivning i Branchearbejdsmiljørådet for Uddannelse og Forskning og i Arbejdstilsynet. AC finder således ikke, at der i dansk sammenhæng er brug for yderligere instanser.

### ***Adfærdskodeks for ansættelse af forskere***

AC er enig i hovedlinjerne i afsnittet om adfærdskodeks for ansættelse af forskere, men er samtidig af den opfattelse, at man i dansk sammenhæng ikke altid lever op til kravet om, at ansættelsesprocedurer skal være åbne og gennemsikrelige. Hvis charterets målsætninger herom skal opfyldes, er der behov for ændring af ansættelsesbekendtgørelsen.

I evalueringen af dansk forskeruddannelse fra april 2006 anbefaler evalueringspanelet, at der opstilles en række minimumskriterier for optagelse på ph.d.-uddannelsen, og at disse kriterier skal være offentligt tilgængelige. AC støtter disse anbefalinger. AC støtter også forslaget fra Arbejdsgruppen vedr. barrierer for en forskerkarriere om en fælles norm for længden af sagsbehandlingstiden på 2-3 måneder ved besættelse af stillinger til og med lektorniveau. Disse forslag bør nyde fremme ved en eventuel revision af ansættelsesbekendtgørelsen i lyset af principperne i charteret.

### ***Definitioner***

AC skal gøre opmærksom på, at der ikke i en dansk sammenhæng er tradition for at inkludere videnskabsjournalister og andre formidlere/forvaltere af viden i en definition af forskere, og AC vil finde det uhensigtsmæssig med en sådan bred definition.

### **Tiltrædelse og implementering af charter og adfærdskodeks**

AC vil gerne bidrage til indsatsen for at udbrede charterets principper dog med forbehold for de principper og formuleringer, som AC finder uhensigtsmæssige. Her må der i stedet arbejdes på at ændre charterets formuleringer i forbindelse med en fremtidig revision af charteret.

AC vil anbefale, at charteret og adfærdskodeksen tiltrædes og implementeres af de danske offentlige og private forskningsinstitutioner - og af de private virksomheder, som arbejder med forskning. AC vil derfor opfordre til, at det lokalt på den enkelte institution eller virksomhed drøftes, hvordan principperne bedst omsættes i praksis.

Tilsvarende vil AC opfordre Videnskabsministeriet til at arbejde for at lovgivningen og bekendtgørelserne inden for ministeriets ressortområde bringes i overensstemmelse med anbefalingerne i charteret og adfærdskodeksen.

Med venlig hilsen

Karen Skytte  
Chefkonsulent  
Direkte nr.: 33 69 40 76  
E-mail: ks@ac.dk