# AANBEVELING VAN DE COMMISSIE

## van 11 maart 2005

## betreffende het Europese Handvest voor Onderzoekers en betreffende een Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers

**(Voor de EER relevante tekst)**

(2005/251/EG)

DE COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 165,

Overwegende hetgeen volgt:

(1) De Comissie achtte het in januari 2000 [1] noodzakelijk de Europese onderzoeksruimte in te stellen als spil van het toekomstige optreden van de Gemeenschap op dit gebied met het oogmerk een Europees onderzoeksbeleid te consolideren en te structureren.

(2) De Europese Raad van Lissabon heeft de Gemeenschap tot doel gesteld om tegen 2010 de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie van de wereld te worden.

(3) De Raad heeft in zijn resolutie van 10 november 2003 [2] kwesties behandeld betreffende het beroep en de loopbaan van onderzoekers binnen de Europese onderzoeksruimte en heeft in het bijzonder het voornemen van de Commissie verwelkomd om toe te werken naar de ontwikkeling van een Europees handvest voor onderzoekers en een gedragscode voor de rekrutering van onderzoekers.

(4) Het vastgestelde potentiële tekort aan onderzoekers [3], in het bijzonder in bepaalde sleuteldisciplines, zal in de nabije toekomst een ernstige bedreiging vormen voor de innovatiekracht, kenniscapaciteit en productiviteitsgroei van de Europese Unie en kan het bereiken van de Lissabon- en Barcelona-doelstellingen belemmeren. Bijgevolg moet Europa zijn aantrekkingskracht voor onderzoekers ingrijpend verbeteren en de participatie van vrouwelijke onderzoekers versterken door te helpen om de noodzakelijke voorwaarden te creëren voor meer duurzame en aantrekkelijke loopbanen voor vrouwen in O&O [4].

(5) Toereikend en goed ontwikkeld menselijk potentieel in O&O is de hoeksteen van de voortgang in de wetenschappelijke kennis, technologische vooruitgang, het verbeteren van de levenskwaliteit, de verzekering van de welvaart van de Europese burgers en het bijdragen tot Europa's concurrentievermogen.

(6) Er moeten nieuwe instrumenten voor de loopbaanontwikkeling van onderzoekers worden ingevoerd en geïmplementeerd om aldus bij te dragen tot de verbetering van de loopbaanvooruitzichten voor onderzoekers in Europa.

(7) Verbeterde en meer zichtbare loopbaanvooruitzichten dragen ook bij tot het opbouwen van een positieve publieke houding ten opzichte van het beroep van onderzoeker en stimuleren hierdoor dat meer jongeren een onderzoeksloopbaan kiezen.

(8) Het uiteindelijke beleidsdoel van deze aanbeveling is om bij te dragen aan de ontwikkeling van een aantrekkelijke, open en duurzame Europese arbeidsmarkt voor onderzoekers, waar de raamwerkvoorwaarden het mogelijk maken onderzoekers van hoge kwaliteit te rekruteren en te behouden in omgevingen die bevorderlijk zijn voor effectieve prestaties en productiviteit.

(9) De lidstaten moeten trachten de onderzoekers in alle stadia van de loopbaan systemen van duurzame loopbaanontwikkeling aan te bieden, ongeacht hun contractuele situatie en het gekozen O&O-loopbaantraject, en zij moeten nastreven ervoor te zorgen dat onderzoekers worden behandeld als professionelen en als een integraal onderdeel van de instellingen waarin zij werkzaam zijn.

(10) Hoewel de lidstaten aanzienlijke inspanningen hebben geleverd om administratieve en wettelijke belemmeringen voor geografische en intersectorale mobiliteit op te heffen, blijven veel van deze belemmeringen nog bestaan.

(11) Alle vormen van mobiliteit zouden gestimuleerd moeten worden als onderdeel van een samengesteld beleid inzake menselijk potentieel in O&O op nationaal, regionaal en institutioneel niveau.

(12) De waarde van alle vormen van mobiliteit dient ten volle te worden erkend in de systemen voor loopbaanbeoordeling en loopbaanbevordering van onderzoekers, waardoor wordt gewaarborgd dat een dergelijke ervaring bevorderlijk is voor hun professionele ontwikkeling.

---

[1] Document COM(2000) 6 def. van 18 januari 2000.
[2] Resolutie over het beroep en de loopbaan van onderzoekers binnen de Europese onderzoeksruimte (PB C 282 van 25.11.2003, blz. 1).
[3] Documenten COM(2003) 226 def. en SEC(2003) 489 van 30 april 2003.
[4] Document SEC(2005) 260.

(13) De ontwikkeling van een consistent loopbaan- en mobiliteitsbeleid voor onderzoekers naar [1] en uit de Europese Unie dient te worden overwogen met het oog op de situatie in ontwikkelingslanden en regio's binnen en buiten Europa, zodat het opbouwen van onderzoekscapaciteiten binnen de Europese Unie niet ten koste gaat van minder ontwikkelde landen en regio's.

(14) Financiers of werkgevers van onderzoekers in hun rol van rekruteerder zouden verantwoordelijk dienen te zijn om onderzoekers te voorzien van open, transparante en internationaal vergelijkbare selectie- en rekruteringsprocedures.

(15) De samenleving zou een grotere appreciatie dienen te hebben voor de verantwoordelijkheden en het professionalisme dat onderzoekers demonstreren bij de uitvoering van hun werk in de verschillende stadia van hun loopbaan en in hun veelzijdige rol van kenniswerkers, leiders, projectcoördinatoren, beheerders, supervisors, mentors, loopbaanadviseurs of wetenschapscommunicator.

(16) Deze aanbeveling gaat ervan uit dat werkgevers of financiers van onderzoekers de primordiale verplichting hebben ervoor te zorgen dat zij voldoen aan de respectieve nationale, regionale of sectorale wettelijke vereisten.

(17) Deze aanbeveling verschaft de lidstaten, werkgevers, financiers en onderzoekers een waardevol instrument om op vrijwillige basis verdere initiatieven te nemen voor de verbetering en consolidatie van de loopbaanvooruitzichten van onderzoekers in de Europese Unie en om een open arbeidsmarkt voor onderzoekers te creëren.

(18) De in deze aanbeveling geschetste algemene beginselen en vereisten zijn het resultaat van een publiek consultatieproces waarbij de leden van de Stuurgroep voor menselijk potentieel en mobiliteit volledig betrokken zijn geweest,

BEVEELT AAN:

1) dat de lidstaten trachten de noodzakelijke stappen te ondernemen om ervoor te zorgen dat werkgevers of financiers van onderzoekers een ondersteunende onderzoeksomgeving en arbeidscultuur ontwikkelen en in stand houden, waar individuen en onderzoeksgroepen worden gewaardeerd, gestimuleerd en ondersteund en voorzien van de nodige materiële en immateriële ondersteuning om hen in staat te stellen hun doelstellingen en taken te vervullen. Binnen deze context zou in het bijzonder prioriteit moeten worden gegeven aan de organisatie van arbeids- en opleidingsvoorwaarden in het vroege stadium van de onderzoekersloopbaan, aangezien dit bijdraagt tot de toekomstige keuzes en aantrekkingskracht van een loopbaan in O&O;

2) dat de lidstaten trachten overal waar het nodig is de cruciale stappen te zetten om ervoor te zorgen dat werkgevers of financiers van onderzoekers de rekruteringsmethoden en loopbaanevaluatie-/beoordelingssystemen verbeteren teneinde een meer transparant, open, gelijkwaardig en internationaal aanvaard systeem van rekrutering en loopbaanontwikkeling te creëren, als een eerste vereiste voor een echte Europese arbeidsmarkt voor onderzoekers;

3) dat de lidstaten, bij het formuleren en vaststellen van hun strategieën en systemen voor het ontwikkelen van duurzame loopbanen voor onderzoekers, naar behoren rekening houden met en zich laten leiden door de algemene beginselen en vereisten, aangeduid als het Europese Handvest voor Onderzoekers en de Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers, zoals opgenomen in de bijlage;

4) dat de lidstaten trachten deze algemene beginselen en vereisten binnen hun terrein van verantwoordelijkheid om te zetten in nationale regelgevende kaders of sectorale en/of institutionele standaarden en richtsnoeren (handvesten en/of codes voor onderzoekers). Daarbij zouden zij rekening moeten houden met de grote verscheidenheid van wetgeving, voorschriften en praktijken die in de verschillende landen en in de verschillende sectoren het traject, de organisatie en de arbeidsvoorwaarden in verband met een loopbaan in O&O bepalen;

5) dat de lidstaten dergelijke algemene beginselen en vereisten beschouwen als een integraal deel van institutionele kwaliteitsgarantiemechanismen door deze te zien als een middel om financieringscriteria voor nationale/regionale financieringsschema's vast te stellen en door deze aan te nemen voor de audit-, voortgangscontrole- en evaluatieprocessen van publieke instanties;

6) dat de lidstaten hun inspanningen voortzetten voor het opheffen van de nog bestaande wettelijke en bestuursrechtelijke belemmeringen van mobiliteit, inclusief die welke betrekking hebben op intersectorale mobiliteit en mobiliteit tussen en binnen verschillende functies, rekening houdend met een uitgebreide Europese Unie;

7) dat de lidstaten trachten ervoor te zorgen dat onderzoekers adequate sociale zekerheidsdekking genieten overeenkomstig hun rechtspositie. Binnen deze context zou in het bijzonder aandacht moeten worden besteed aan de meeneembaarheid van pensioenrechten, zij het wettelijke of aanvullende, voor onderzoekers die zich bewegen binnen de publieke en particuliere sectoren in hetzelfde land, en ook voor diegenen die binnen de Europese Unie grensoverschrijdend werkzaam zijn. Dergelijke regelingen zouden moeten waarborgen dat onderzoekers die in de loop van hun leven van baan veranderen of hun loopbaan onderbreken, geen overmatig verlies van sociale zekerheidsrechten lijden;

[1] Document COM(2004) 178 def. van 16 maart 2004.

8) dat de lidstaten de noodzakelijke structuren voor voortgangscontrole instellen teneinde deze aanbeveling regelmatig te evalueren en te beoordelen in hoeverre werkgevers, financiers en onderzoekers het Europese Handvest voor Onderzoekers en de Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers hebben toegepast;

9) dat de criteria om dit te beoordelen worden vastgesteld en overeengekomen met de lidstaten binnen de context van de werkzaamheden van de Stuurgroep voor menselijk potentieel en mobiliteit;

10) dat de lidstaten in hun rol van vertegenwoordiger in de op intergouvernementeel niveau opgerichte internationale organisaties op gepaste wijze rekening houden met deze aanbeveling bij het voorstellen van strategieën en het nemen van beslissingen betreffende de activiteiten van deze organisaties.

11) Deze aanbeveling is gericht tot de lidstaten maar is ook bedoeld als instrument voor het stimuleren van een sociale dialoog en de dialoog tussen onderzoekers, belanghebbenden en de samenleving in het algemeen.

12) De lidstaten wordt verzocht de Commissie voorzover mogelijk vóór 15 december 2005 en daarna jaarlijks op de hoogte te brengen van alle maatregelen die zij hebben genomen ingevolge deze aanbeveling, de Commissie op de hoogte te stellen van de eerste resultaten van de toepassing ervan en voorbeelden te verstrekken van goede praktijk.

13) Deze aanbeveling zal door de Commissie periodiek worden geëvalueerd in de context van de Open Methode van Coordinatie.

Gedaan te Brussel, 11 maart 2005.

*Voor de Commissie*

Janez POTOČNIK

*Lid van de Commissie*

*BIJLAGE*

## DEEL 1

## Het Europese Handvest voor Onderzoekers

Het Europese Handvest voor Onderzoekers is een verzameling algemene beginselen en vereisten die de functies, verantwoordelijkheden en rechten van onderzoekers alsmede van werkgevers en/of financiers van onderzoekers specificeert [1]. Het doel van het Handvest is ervoor te zorgen dat de aard van de verhouding tussen onderzoekers en werkgevers of financiers bevorderlijk is voor succesvolle prestaties bij het genereren, overdragen, delen en verspreiden van kennis en technologische ontwikkeling, en voor de loopbaanontwikkeling van onderzoekers. Het Handvest erkent ook de waarde van alle vormen van mobiliteit als middel voor het bevorderen van de professionele ontwikkeling van onderzoekers.

In deze zin vormt het Handvest een kader voor onderzoekers, werkgevers en financiers waarbij dezen wordt verzocht verantwoordelijk en professioneel op te treden binnen hun werkomgeving en elkaar als zodanig te erkennen.

Het Handvest richt zich tot alle onderzoekers in de Europese Unie in alle stadia van hun loopbaan en heeft betrekking op alle terreinen van onderzoek in de publieke en particuliere sectoren, ongeacht de aard van de aanstelling of tewerkstelling [2], de rechtspositie van hun werkgever of het type organisatie of instelling waarin het werk wordt uitgevoerd. Het houdt rekening met de diverse functies van onderzoekers, die niet alleen worden aangesteld om onderzoek te verrichten en/of ontwikkelingsactiviteiten uit te voeren, maar ook betrokken zijn bij supervisie, mentoraat, beheer of administratieve taken.

Dit Handvest gaat ervan uit dat onderzoekers alsmede werkgevers en/of financiers van onderzoekers de primordiale verplichting hebben ervoor te zorgen dat zij voldoen aan de eisen van de respectieve nationale of regionale wetgeving. Daar waar onderzoekers een status en rechten genieten die in bepaalde opzichten gunstiger zijn dan die waarin dit Handvest voorziet, mag men zich niet op de bepalingen van het Handvest beroepen om aan verkregen status en rechten af te doen.

Onderzoekers alsmede werkgevers en financiers die zich aan dit Handvest houden respecteren eveneens de grondrechten en de beginselen die bij het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie worden erkend [3].

### ALGEMENE BEGINSELEN EN VEREISTEN VAN TOEPASSING OP ONDERZOEKERS

*Vrijheid van onderzoek*

Onderzoekers moeten hun onderzoek richten op het welzijn van de mensheid en op het verleggen van de grenzen van de wetenschappelijke kennis, en genieten hierbij de vrijheid van gedachten en meningsuiting en de vrijheid om methoden te identificeren voor het oplossen van problemen, overeenkomstig erkende ethische beginselen en praktijken.

Onderzoekers zouden echter de beperkingen aan deze vrijheid moeten erkennen die kunnen ontstaan uit bijzondere omstandigheden in verband met onderzoek (inclusief supervisie/begeleiding/beheer) of operationele beperkingen, bijvoorbeeld om budgettaire of infrastructurele redenen of, met name in de industriële sector, om redenen van bescherming van de intellectuele eigendom. Dergelijke beperkingen mogen evenwel niet indruisen tegen erkende ethische beginselen en praktijken, waaraan onderzoekers zich dienen te houden.

*Ethische beginselen*

Onderzoekers dienen zich te houden aan de aan hun discipline(s) eigen erkende ethische praktijken en fundamentele ethische beginselen en aan de ethische normen zoals vastgelegd in de verschillende nationale, sectorale of institutionele ethische codes.

*Professionele verantwoordelijkheid*

Onderzoekers moeten hun uiterste best doen om ervoor te zorgen dat hun onderzoek relevant is voor de samenleving en geen onderzoek dupliceert dat eerder elders is verricht.

---

[1] Zie de definitie in deel 3.
[2] Zie de definitie in deel 3.
[3] PB C 364 van 18.12.2000, blz. 1.

Zij moeten alle vormen van plagiaat vermijden en zich houden aan het beginsel van intellectuele eigendom en gezamenlijke gegevenseigendom bij onderzoek dat is uitgevoerd in samenwerking met supervisor(s) en/of andere onderzoekers. De noodzaak om nieuwe waarnemingen te valideren door aan te tonen dat experimenten reproduceerbaar zijn, mag niet worden geïnterpreteerd als plagiaat, mits de te bevestigen gegevens expliciet worden genoemd.

Onderzoekers moeten ervoor zorgen dat, indien enig aspect van hun werk wordt gedelegeerd, de persoon aan wie het wordt gedelegeerd, de bekwaamheid bezit om het uit te voeren.

*Professionele houding*

Onderzoekers moeten op de hoogte zijn van de strategische doelstellingen van hun onderzoeksomgeving en financieringsmechanismen en moeten alle nodige goedkeuringen hebben alvorens hun onderzoek te starten of ter beschikking gestelde hulpbronnen te gaan gebruiken.

Zij moeten hun werkgevers, financiers of supervisors op de hoogte brengen wanneer hun onderzoeksproject wordt vertraagd, opnieuw gedefinieerd of voltooid, of verwittigen indien het om welke reden dan ook vroeger moet worden beëindigd of wordt opgeschort.

*Contractuele en wettelijke verplichtingen*

Onderzoekers op alle niveaus moeten bekend zijn met de nationale, sectorale of institutionele regelingen met betrekking tot opleidings- en/of arbeidsvoorwaarden. Daartoe behoren regelingen inzake intellectuele-eigendomsrechten en de vereisten en voorwaarden van enige sponsor of financiers, onafhankelijk van de aard van hun contract. Onderzoekers moeten zich aan dergelijke regelingen houden door de vereiste resultaten (bijvoorbeeld proefschrift, publicaties, octrooien, rapporten, ontwikkeling van nieuwe producten, enz.) te leveren zoals geregeld in de bepalingen van het contract of een equivalent document.

*Verantwoordingsplicht*

Onderzoekers moeten er zich bewust van zijn dat zij verantwoording schuldig zijn aan hun werkgevers, financiers of andere gerelateerde publieke of particuliere instanties alsook, op meer ethische gronden, aan de samenleving in haar geheel. In het bijzonder zijn onderzoekers gefinancierd met publieke middelen, eveneens verantwoording schuldig voor het efficiënte gebruik van belastinggeld. Bijgevolg zouden zij zich dienen te houden aan de beginselen van deugdelijk, transparant en efficiënt financieel beheer en mee te werken bij geautoriseerde audits van hun onderzoek, ongeacht of deze worden uitgevoerd door hun werkgevers/financiers dan wel door ethische comités.

De methoden van verzameling en analyse, de output en, voorzover van toepassing, details betreffende de gegevens moeten openstaan voor intern en extern onderzoek, telkens wanneer dat nodig is en zoals gevraagd door de bevoegde autoriteiten.

*Goede praktijken in onderzoek*

Onderzoekers moeten te allen tijde veilige werkpraktijken volgen, in lijn met nationale wetgeving, inclusief het nemen van de nodige voorzorgsmaatregelen met het oog op gezondheid en veiligheid en schadeherstel bij belangrijke calamiteiten inzake de informatietechnologie, bijvoorbeeld door het opstellen van de juiste back-upstrategieën. Zij moeten ook op de hoogte zijn van de vigerende nationale wettelijke vereisten betreffende gegevensbescherming en geheimhouding, en de noodzakelijke stappen ondernemen om daaraan te allen tijde te voldoen.

*Verspreiding, benutting van resultaten*

Alle onderzoekers zouden er zorg voor moeten dragen, in overeenstemming met hun contractuele regelingen, dat de resultaten van hun onderzoek worden verspreid en benut, bijvoorbeeld bekendgemaakt, overgedragen aan andere onderzoeksomgevingen of, in voorkomende gevallen, op de markt gebracht. In het bijzonder van ervaren onderzoekers wordt verwacht dat zij het voorbeeld geven door ervoor te zorgen dat onderzoek vruchtbaar is en dat resultaten commercieel worden benut of toegankelijk worden gemaakt voor het publiek (of beide) telkens wanneer zich de gelegenheid voordoet.

*Publieke betrokkenheid*

Onderzoekers zouden er zorg voor moeten dragen dat de samenleving in haar totaliteit op een zodanige wijze met hun onderzoeksactiviteiten bekend wordt gemaakt dat deze te begrijpen zijn door niet-specialisten, waarmee het publieke begrip van wetenschap verbeterd wordt. Directe betrokkenheid met het publiek zal onderzoekers helpen bij het beter begrijpen van het publieke belang bij prioriteiten inzake wetenschap en technologie en ook van datgene wat het publiek bezighoudt.

*Relatie met supervisors*

Onderzoekers moeten in hun opleidingsfase een gestructureerde en regelmatige relatie met hun supervisor(s) en faculteits-/vakgroepvertegenwoordiger(s) tot stand brengen om ten volle van hun relatie met hen te kunnen profiteren.

Dit impliceert het houden van staten van alle werkvoortgang en onderzoeksbevindingen, het verkrijgen van terugkoppeling door middel van rapporten en seminars, het toepassen van dergelijke terugkoppeling en het werken in overeenstemming met overeengekomen schema's, mijlpalen, prestaties en/of onderzoeksoutput.

*Supervisie en beheersplichten*

Ervaren onderzoekers moeten speciale aandacht besteden aan hun veelzijdige rol als supervisor, mentor, loopbaanadviseur, leider, projectcoördinator, beheerder of wetenschapscommunicator. Zij zouden deze opdrachten moeten uitvoeren volgens de hoogste beroepsstandaarden. Met betrekking tot hun rol als supervisor of mentor van onderzoekers zouden ervaren onderzoekers een constructieve en positieve relatie moeten opbouwen met beginnende onderzoekers, teneinde de voorwaarden te stellen voor efficiënte kennisoverdracht en voor de verdere succesvolle ontwikkeling van de loopbaan van onderzoekers.

*Voortgezette professionele ontwikkeling*

Onderzoekers in alle stadia van de loopbaan zouden ernaar moeten streven om voortdurend beter te worden door regelmatig hun vaardigheden en bekwaamheden bij te werken en uit te breiden. Dit kan op verschillende manieren worden bereikt inclusief, maar niet beperkt tot, formele opleiding, workshops, conferenties en e-leren.

## ALGEMENE BEGINSELEN EN EISEN VAN TOEPASSING OP WERKGEVERS EN FINANCIERS

*Erkenning van het beroep*

Alle onderzoekers in een onderzoeksloopbaan zouden moeten worden erkend als professionelen en dienovereenkomstig moeten worden behandeld. Dit zou een aanvang moeten nemen aan het begin van hun loopbaan, namelijk op postgraduaat niveau, en dient alle niveaus te omvatten, ongeacht de indeling ervan op nationaal niveau (bijvoorbeeld werknemer, postgraduaat student, doctoraal kandidaat, postdoctoraal bursaal, ambtenaar).

*Non-discriminatie*

Werkgevers en/of financiers van onderzoekers zullen onderzoekers op geen enkele wijze discrimineren op basis van geslacht, leeftijd, etnische, nationale of sociale origine, religie of geloof, seksuele geaardheid, taal, invaliditeit, politieke overtuiging, sociale of economische situatie.

*Onderzoeksomgeving*

Werkgevers en/of financiers van onderzoekers zouden ervoor moeten zorgen dat een zo stimulerend mogelijke omgeving voor onderzoek of onderzoeksopleiding wordt gecreëerd met adequate uitrusting, faciliteiten en mogelijkheden, inclusief voor afstandssamenwerking via onderzoeksnetwerken, en dat de nationale of sectorale voorschriften betreffende gezondheid en veiligheid in onderzoek worden nageleefd. Financiers zouden ervoor moeten zorgen dat adequate hulpbronnen ter beschikking worden gesteld ter ondersteuning van het overeengekomen werkprogramma.

*Arbeidsvoorwaarden*

Werkgevers en/of financiers zouden ervoor moeten zorgen dat de arbeidsvoorwaarden voor onderzoekers, inclusief voor invalide onderzoekers, in voorkomende gevallen voorzien in de flexibiliteit die essentieel geacht wordt voor succesvolle onderzoeksprestaties, in overeenstemming met de bestaande nationale wetgeving en met de nationale of sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten. Zij zouden ernaar moeten streven te voorzien in arbeidsvoorwaarden die zowel mannelijke als vrouwelijke onderzoekers in staat stellen gezin en werk, kinderen en loopbaan te combineren [1]. Speciale aandacht zou moeten worden besteed, inter alia, aan flexibele werktijden, deeltijdwerk, telewerken en sabbatverlof alsook aan de nodige financiële en administratieve voorzieningen betreffende dergelijke regelingen.

[1] Zie document SEC(2005) 260 „Vrouwen en wetenschap: Excellentie en innovatie — Gendergelijkheid in wetenschap".

*Stabiliteit en vastheid van betrekking*

Werkgevers en/of financiers zouden ervoor moeten zorgen dat de prestaties van onderzoekers niet worden ondermijnd door instabiliteit van arbeidscontracten, en zouden zich derhalve zover mogelijk moeten verbinden tot het verbeteren van de stabiliteit van de arbeidsvoorwaarden voor onderzoekers en hiermee uitvoering geven aan en voldoen aan de beginselen en voorwaarden in Richtlijn 1999/70/EG van de Raad [1] inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd.

*Financiering en salariëring*

Werkgevers en/of financiers van onderzoekers zouden ervoor moeten zorgen dat onderzoekers eerlijke en aantrekkelijke financierings- en/of salariëringsvoorwaarden genieten met adequate en billijke socialezekerheidsvoorzieningen (inclusief ziekte- en ouderschapsuitkeringen, pensioenrechten en werkloosheidsuitkeringen) in overeenstemming met de bestaande nationale wetgeving en met de nationale of sectorale collectieve arbeidsovereenkomsten. Een en ander dient van toepassing te zijn op onderzoekers in alle stadia van de loopbaan inclusief beginnende onderzoekers, in overeenstemming met hun rechtspositie, prestaties en niveau van kwalificaties en/of verantwoordelijkheden.

*Genderevenwicht [2]*

Werkgevers en/of financiers zouden moeten streven naar een representatief genderevenwicht op alle personeelsniveaus, inclusief op superviserend en beheersniveau. Dit zou gerealiseerd moeten worden op basis van een beleid van gelijke kansen bij de rekrutering en in de daaropvolgende loopbaanstadia zonder echter voorrang te krijgen op kwaliteits- en competentiecriteria. Om gelijke behandeling te verzekeren zouden selectie- en evaluatiecomités een adequaat genderevenwicht moeten hebben.

*Loopbaanontwikkeling*

Werkgevers en/of financiers van onderzoekers zouden, bij voorkeur binnen het kader van hun beheer van human resources, een specifieke loopbaanontwikkelingsstrategie moeten uitwerken voor onderzoekers in alle stadia van hun loopbaan, ongeacht hun contractuele situatie, inclusief voor onderzoekers met een contract voor bepaalde tijd. Hierbij zou ook moeten worden voorzien in de beschikbaarheid van mentors die zich bezighouden met het ondersteunen en begeleiden voor de persoonlijke en professionele ontwikkeling van onderzoekers, waardoor dezen worden gemotiveerd en waarmee wordt bijgedragen aan een vermindering van elke onzekerheid in hun professionele toekomst. Alle onderzoekers moeten op de hoogte worden gebracht van dergelijke voorzieningen en regelingen.

*Waarde van mobiliteit*

De werkgevers en/of financiers moeten de waarde erkennen van geografische, intersectorale, inter- en transdisciplinaire en virtuele [3] mobiliteit alsook mobiliteit tussen de publieke en particuliere sector als een belangrijk middel om wetenschappelijke kennis en professionele ontwikkeling in elk stadium van de loopbaan van een onderzoeker te bevorderen. Bijgevolg zouden zij in de specifieke loopbaanontwikkelingsstrategie dergelijke opties moeten inbouwen en in het kader van hun loopbaanontwikkelings-/beoordelingssysteem elke mobiliteitservaring ten volle moeten waarderen en erkennen.

Dit vereist ook dat de nodige administratieve instrumenten worden ingevoerd om de meeneembaarheid van zowel toelagen als socialezekerheidsvoorzieningen mogelijk te maken, in overeenstemming met de nationale wetgeving.

*Toegang tot onderzoeksopleiding en doorlopende ontwikkeling*

Werkgevers en/of financiers zouden ervoor moeten zorgen dat alle onderzoekers in elk stadium van hun loopbaan, ongeacht hun contractuele situatie, de gelegenheid krijgen tot professionele ontwikkeling en tot het verbeteren van hun inzetbaarheid via de toegang tot maatregelen betreffende voortgezette ontwikkeling van vaardigheden en bekwaamheden.

Dergelijke maatregelen moeten regelmatig worden getoetst op toegankelijkheid, toepassing en doeltreffendheid in het verbeteren van bekwaamheden, vaardigheden en inzetbaarheid.

---

[1] Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175 van 10.7.1999, blz. 43). Met deze richtlijn moet worden voorkomen dat voor bepaalde tijd aangestelde medewerkers een minder gunstige behandeling ten deel valt dan vaste werknemers met gelijkaardige functies en dat het gebruik van opeenvolgende arbeidscontracten voor bepaalde tijd aanleiding geeft tot misbruik, moet worden bereikt dat tijdelijke medewerkers beter toegang krijgen tot opleidingen en moet worden verzekerd dat tijdelijke medewerkers worden geïnformeerd over eventueel beschikbare vaste aanstellingen.

[2] Zie document SEC(2005) 260 „Vrouwen en wetenschap: Excellentie en innovatie — Gendergelijkheid in wetenschap".

[3] Dit wil zeggen telesamenwerking via elektronische netwerken.

*Toegang tot loopbaanadvies*

Werkgevers en/of financiers zouden ervoor moeten zorgen dat loopbaanadvies en arbeidsbemiddelingshulp hetzij in de betrokken instellingen hetzij via samenwerking met andere structuren wordt aangeboden aan onderzoekers in alle stadia van hun loopbaan, ongeacht hun contractuele situatie.

*Intellectuele-eigendomsrechten*

Werkgevers en/of financiers zouden ervoor moeten zorgen dat onderzoekers in alle stadia van de loopbaan de vruchten plukken van de (eventuele) benutting van hun O&O-resultaten via juridische bescherming en met name via adequate bescherming van de intellectuele-eigendomsrechten, inclusief auteursrechten.

Beleid en praktijken zouden moeten specificeren welke rechten toebehoren aan onderzoekers en/of, in voorkomende gevallen, aan hun werkgevers of andere partijen, inclusief externe commerciële of industriële organisaties, zoals mogelijk voorzien in specifieke samenwerkingsovereenkomsten of andere soorten overeenkomsten.

*Medeauteurschap*

Medeauteurschap zou door de instellingen bij het beoordelen van personeel moeten worden beschouwd als een positief element, als een blijk van een constructieve benadering bij het verrichten van onderzoek. Werkgevers en/of financiers zouden derhalve strategieën, praktijken en procedures moeten ontwikkelen om onderzoekers, inclusief onderzoekers die aan het begin staan van hun onderzoeksloopbaan, te voorzien van de nodige raamvoorwaarden opdat zij het recht kunnen genieten om te worden erkend en vermeld en/of geciteerd in de context van hun feitelijke bijdragen, als medeauteur van papers, octrooien, enz., of om onafhankelijk van hun supervisor(s) hun eigen onderzoeksresultaten te publiceren.

*Supervisie*

Werkgevers en/of financiers zouden ervoor moeten zorgen dat duidelijk een persoon wordt aangewezen op wie beginnende onderzoekers bij het uitvoeren van hun beroepswerkzaamheden kunnen terugvallen, en zouden de onderzoekers daarvan op de hoogte moeten brengen.

In dergelijke regelingen zou duidelijk moeten worden vastgelegd dat de voorgestelde supervisors voldoende deskundig zijn in het superviseren van onderzoek en de tijd, kennis, ervaring, expertise en betrokkenheid moeten hebben om de onderzoeker in opleiding de nodige ondersteuning te kunnen geven, en zouden moet voorzien in de nodige voortgangs- en evaluatieprocedures alsmede de nodige terugkoppelingsmechanismen.

*Lesgeven*

Lesgeven is een essentieel middel voor het structureren en verspreiden van kennis en zou derhalve als een waardevolle optie moeten worden beschouwd binnen de loopbaantrajecten van onderzoekers. De verantwoordelijkheden voor lesgeven zouden evenwel niet excessief mogen zijn en zouden met name onderzoekers die aan het begin staan van hun loopbaan, niet moeten verhinderen om hun onderzoeksactiviteiten uit te voeren.

Werkgevers en/of financiers zouden ervoor moeten zorgen dat taken in verband met lesgeven adequaat worden beloond en in aanmerking worden genomen in het kader van de evaluatie-/beoordelingssystemen en dat de tijd die door seniorpersoneelsleden aan de opleiding van beginnende onderzoekers wordt besteed, als lesopdracht wordt meegeteld. Als onderdeel van de professionele ontwikkeling van onderzoekers zou in een geschikte opleiding in lesgeven en coachen moeten worden voorzien.

*Evaluatie-/beoordelingssystemen*

Werkgevers en/of financiers zouden voor alle onderzoekers, inclusief senioronderzoekers, evaluatie-/beoordelingssystemen moeten invoeren voor het op regelmatige basis en op transparante wijze beoordelen van hun professionele prestaties door een onafhankelijk (en, bij senioronderzoekers, bij voorkeur internationaal) comité.

In het kader van dergelijke evaluatie- en beoordelingsprocedures zou op een adequate wijze rekening moeten worden gehouden met hun algehele onderzoekscreativiteit en onderzoeksresultaten, bijvoorbeeld publicaties, octrooien, beheer van onderzoek, lesgeven/lezingen geven, supervisie, mentoraat, nationale of internationale samenwerking, administratieve opdrachten, activiteiten op het gebied van publieksvoorlichting en mobiliteit, welke in de context van de loopbaanontwikkeling in aanmerking zouden moeten worden genomen.

*Klachten/beroepsprocedures*

Werkgevers en/of financiers van onderzoekers zouden, met inachtneming van de nationale voorschriften, adequate procedures moeten instellen, mogelijk in de vorm van een onpartijdige persoon (van het type ombudsman) voor het behandelen van klachten/beroep van onderzoekers, inclusief die welke betrekking hebben op conflicten tussen supervisor(s) en beginnende onderzoekers. In het kader van dergelijke procedures zou aan al het onderzoekspersoneel vertrouwelijke en informele hulp moeten worden geboden bij het oplossen van aan arbeid gerelateerde conflicten, geschillen en grieven, met het doel een eerlijke en billijke behandeling binnen de instelling te bevorderen en de algemene kwaliteit van de werkomgeving te verbeteren.

*Participatie in besluitvormende instanties*

Werkgevers en/of financiers van onderzoekers zouden het als volledig legitiem en daadwerkelijk wenselijk moeten beschouwen dat onderzoekers worden vertegenwoordigd in de relevante informatie-, consultatie- en besluitvormende instanties van de instellingen waarvoor zij werkzaam zijn, teneinde hun individuele en collectieve belangen als professionelen te beschermen en te bevorderen en actief bij te dragen aan de werking van de instelling [1].

*Rekrutering*

Werkgevers en/of financiers zouden ervoor moeten zorgen dat de instroom- en toelatingsnormen voor onderzoekers, in het bijzonder aan het begin van hun loopbaan, duidelijk zijn gespecificeerd, en zouden eveneens de toegang moeten vergemakkelijken voor minder bevoorrechte groepen of voor onderzoekers die een onderzoeksloopbaan hervatten, inclusief leraren (van elk niveau) die een onderzoeksloopbaan hervatten.

Werkgevers en/of financiers van onderzoekers zouden zich bij het aanstellen of rekruteren van onderzoekers moeten houden aan de beginselen die zijn opgenomen in de Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers.

## DEEL 2

## De Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers

De Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers bestaat uit een verzameling algemene beginselen en vereisten die door werkgevers en/of financiers zouden dienen te worden gevolgd bij het aanstellen of rekruteren van onderzoekers. Deze beginselen en vereisten zouden de naleving moeten verzekeren van waarden zoals transparantie van het rekruteringsproces en gelijke behandeling van alle sollicitanten, in het bijzonder wat betreft de ontwikkeling van een aantrekkelijke, open en duurzame Europese arbeidsmarkt voor onderzoekers, en dienen ter aanvulling van de beginselen en vereisten, geschetst in het Europese Handvest voor Onderzoekers. Instellingen en werkgevers die zich aan de Gedragscode houden, geven openlijk te kennen dat zij zich ertoe verbinden op een verantwoorde en respectvolle wijze te handelen en eerlijke raamvoorwaarden aan onderzoekers aan te bieden, met de duidelijke bedoeling bij te dragen tot de bevordering van de Europese onderzoeksruimte.

### ALGEMENE BEGINSELEN EN VEREISTEN BETREFFENDE DE GEDRAGSCODE

*Rekrutering*

Werkgevers en/of financiers zouden rekruteringsprocedures moeten instellen die open [2], efficiënt, transparant, ondersteunend en internationaal vergelijkbaar zijn, alsook toegesneden op het type van posities waarvoor wordt geadverteerd.

Advertenties zouden een brede beschrijving moeten omvatten van de vereiste kennis en bekwaamheden en zouden niet zodanig gespecialiseerd moeten zijn dat geschikte kandidaten worden ontmoedigd. Werkgevers zouden een beschrijving moeten opnemen van de arbeidsvoorwaarden en rechten, inclusief loopbaanontwikkelingsvooruitzichten. Bovendien zou de periode tussen het adverteren van de vacature of de oproep tot sollicitaties en de termijn om te reflecteren realistisch moeten zijn.

*Selectie*

Selectiecomités zouden uiteenlopende deskundigheid en competenties in zich moeten verenigen, zouden een adequaat genderevenwicht moeten hebben en, in voorkomende gevallen en voorzover haalbaar, leden omvatten uit verschillende sectoren (publieke en particuliere) en disciplines, inclusief uit andere landen en met relevante ervaring om de kandidaat te beoordelen. Telkens wanneer mogelijk zou een brede waaier van selectiepraktijken moeten worden gebruikt, zoals beoordeling door externe deskundigen en persoonlijke interviews. De leden van de selectiepanels zouden adequaat moeten zijn opgeleid.

---

[1] Zie in deze context ook Richtlijn 2002/14/EG van het Europees Parlement en de Raad (PB L 80 van 23.3.2002, blz. 29).

[2] Er moet gebruik worden gemaakt van alle beschikbare instrumenten, met name internationaal of mondiaal toegankelijke webhulpbronnen zoals het pan-Europese portaal voor onderzoekersmobiliteit: http://europa.eu.int/eracareers

*Transparantie*

De kandidaten moeten vóór de selectie worden geïnformeerd over het rekruteringsproces en de selectiecriteria, het aantal beschikbare posities en de loopbaanontwikkelingsvooruitzichten. Zij moeten na het selectieproces eveneens worden geïnformeerd over de sterke en zwakke punten van hun sollicitatie.

*Beoordelen van verdiensten*

Tijdens het selectieproces zou rekening moeten worden gehouden met de complete waaier van ervaring [1] van de kandidaten. Terwijl de nadruk weliswaar ligt op het totale potentieel als onderzoekers, zouden ook hun creativiteit en niveau van onafhankelijkheid in aanmerking moeten worden genomen.

Dit betekent dat verdiensten kwalitatief en kwantitatief zouden moeten worden beoordeeld, waarbij uitstekende resultaten binnen een gediversifieerd loopbaantraject en niet enkel het aantal publicaties centraal staan. Bijgevolg zou het belang van bibliometrische indexen een juiste weging moeten krijgen binnen een bredere waaier van evaluatiecriteria, die verband houden met activiteiten zoals lesgeven, supervisie, teamwerk, kennisoverdracht, beheer van onderzoek en innovatie, en publieksvoorlichting. Voor kandidaten met een industriële achtergrond zou vooral aandacht moeten worden besteed aan bijdragen tot octrooien, ontwikkeling of uitvindingen.

*Variaties in de chronologie van curricula vitae (CV's)*

Loopbaanonderbrekingen of variaties in de chronologie van CV's dienen niet te worden bestraft, maar te worden gezien als loopbaanevolutie en derhalve als een potentieel waardevolle bijdrage tot de professionele ontwikkeling van onderzoekers in de zin van een multidimensioneel loopbaantraject. Aan kandidaten zou bijgevolg de mogelijkheid moeten worden geboden om een CV op basis van bewijsstukken in te dienen dat een representatieve weergave is van de prestaties en kwalificaties die relevant zijn voor de post waarnaar wordt gesolliciteerd.

*Erkenning van mobiliteitservaring*

Elke mobiliteitservaring, bijvoorbeeld een verblijf in een ander land/regio of in een andere onderzoeksomgeving (publiek of particulier) of een verandering van discipline of sector, hetzij als onderdeel van de initiële onderzoeksopleiding, hetzij in een later stadium van de onderzoeksloopbaan, of een virtuele mobiliteitservaring zou moeten worden beschouwd als een waardevolle bijdrage tot de professionele ontwikkeling van een onderzoeker.

*Erkenning van kwalificaties*

Werkgevers en/of financiers zouden moeten voorzien in een adequate beoordeling en evaluatie van de academische en professionele kwalificaties, inclusief niet-formele kwalificaties, van alle onderzoekers, in het bijzonder binnen de context van internationale en professionele mobiliteit. Zij zouden zich op de hoogte moeten stellen en volledig bekend moeten raken met de regels, procedures en standaarden betreffende de erkenning van dergelijke kwalificaties en derhalve via beschikbare kanalen de bestaande nationale wetgeving, conventies en specifieke regels betreffende de erkenning van deze kwalificaties moeten verkennen [2].

*Anciënniteit*

De vereiste kwalificatieniveaus zouden in overeenstemming dienen te zijn met de vereisten van de positie en niet als toelatingsbarrière moeten worden aangewend. Bij de erkenning en evaluatie van kwalificaties zou het beoordelen van de prestaties van de persoon centraal moeten staan, veeleer dan zijn/haar omstandigheden of de reputatie van de instelling waar de kwalificaties werden behaald. Aangezien professionele kwalificaties in een vroeg stadium van een lange loopbaan kunnen worden behaald, zou ook het patroon van de levenslange professionele ontwikkeling moeten worden erkend.

*Postdoctorale aanstellingen*

Door de instellingen die postdoctorale onderzoekers aanstellen, zouden duidelijke regels en expliciete richtsnoeren moeten worden vastgesteld voor de rekrutering en aanstelling van postdoctorale onderzoekers, inclusief de maximumduur en de doelstellingen van dergelijke aanstellingen. Dergelijke richtsnoeren zouden rekening moeten houden met de tijd die werd besteed in eerdere postdoctorale aanstellingen bij andere instellingen, en in aanmerking moeten nemen dat de postdoctorale status een overgangsstatus moet zijn, met als voornaamste doel te voorzien in additionele professionele ontwikkelingsmogelijkheden voor een onderzoeksloopbaan in de context van loopbaanvooruitzichten op lange termijn.

[1] Zie ook het hoofdje „Evaluatie-/beoordelingssystemen" in deel 1 „Het Europese Handvest voor Onderzoekers".
[2] Zie http://www.enic-naric.net/ voor meer gedetailleerde informatie over het NARIC Network (National Academic Recognition Information Centres) en het ENIC Network (European Network of Information Centres).

**DEEL 3**

**Definities**

*Onderzoekers*

In het kader van deze aanbeveling wordt de internationaal erkende Frascati-definitie van onderzoek [1] gebruikt. Bijgevolg wordt verstaan onder onderzoekers:

„*Professionelen die zich bezighouden met de conceptie of schepping van nieuwe kennis, producten, processen, methoden en systemen, en met het beheer van de betrokken projecten*".

Meer bepaald heeft deze aanbeveling betrekking op alle personen die zich professioneel bezighouden met O&O in elk loopbaanstadium [2], ongeacht hun classificatie. Daartoe behoren alle activiteiten die verband houden met „fundamenteel onderzoek", „strategisch onderzoek", „toegepast onderzoek", experimentele ontwikkeling en „overdracht van kennis" inclusief innovatie en adviserende, superviserende en onderwijsfuncties, het beheer van kennis en intellectuele-eigendomsrechten, de benutting van onderzoeksresultaten of wetenschapsjournalistiek.

Er wordt een onderscheid gemaakt tussen beginnende onderzoekers en ervaren onderzoekers:

— Onder „beginnende onderzoekers" [3] wordt verstaan onderzoekers in de eerste vier jaar (voltijds equivalent) van hun onderzoeksactiviteit, inclusief de periode van onderzoeksopleiding.

— Onder „ervaren onderzoekers" [4] wordt verstaan onderzoekers met, sinds het behalen van een universitair diploma dat hun toegang geeft tot doctorale studies, ten minste vier jaar onderzoekservaring (voltijds equivalent) in het land waarin de graad/het diploma werd behaald, of onderzoekers die al in het bezit zijn van een doctorsgraad (= postdoctoraal), ongeacht de tijd die het heeft gekost om deze te behalen.

*Werkgevers*

In de context van deze aanbeveling wordt onder „werkgevers" verstaan alle publieke of particuliere instellingen die onderzoekers in dienst hebben op contractuele basis of die als gastheer voor onderzoekers optreden krachtens andere types van contracten of regelingen, inclusief instellingen zonder een directe financiële relatie. Hiermee wordt vooral gedoeld op instellingen voor hoger onderwijs, faculteiten (vakgroepen), laboratoria, stichtingen of particuliere instanties waar onderzoekers hetzij een onderzoeksopleiding volgen hetzij onderzoeksactiviteiten uitvoeren op basis van financiering door derden.

*Financiers*

Onder „financiers" worden verstaan alle instanties [5] die financiering (inclusief stipendia, prijzen, subsidies en beurzen/toelagen) verstrekken aan openbare en particuliere onderzoeksinstellingen, inclusief instellingen voor hoger onderwijs. In deze hoedanigheid kunnen zij als sleutelvoorwaarde voor het verstrekken van financiering bedingen dat de gefinancierde instellingen effectieve strategieën, praktijken en mechanismen dienen te hebben en toe te passen overeenkomstig de in deze aanbeveling gepresenteerde algemene beginselen en eisen.

*Aanstelling of bezigheid*

Hieronder wordt verstaan elk type van contract of stipendium dan wel een beurs/toelage, subsidie of prijs gefinancierd door een derde partij inclusief financiering binnen de context van de kaderprogramma's [6].

---

[1] Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002.
[2] Document COM(2003) 436 van 18 juli 2003: Onderzoekers in de Europese onderzoeksruimte: Eén beroep, meerdere loopbanen.
[3] Zie het werkprogramma „Structurering van de Europese onderzoeksruimte": Menselijk potentieel en mobiliteit, Marie Curie-acties, uitgave september 2004, bladzijde 41.
[4] Idem, bladzijde 42.
[5] De Gemeenschap zal trachten de verbintenissen in deze aanbeveling toe te passen op de ontvanger van financiering in de context van de kaderprogramma's voor activiteiten op het gebied van onderzoek, technologische ontwikkeling en demonstratie.
[6] De kaderprogramma's voor activiteiten op het gebied van onderzoek, technologische ontwikkeling en demonstratie.