



EUROPESE  
COMMISSIE

Communautair onderzoek



*Europese handvest  
voor onderzoekers*

*Gedragscode voor  
de rekrutering  
van onderzoekers*

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

EUR 21620



EUROPESE  
ONDERZOEKRUIMTE

**MENSELIJK POTENTIEEL**

## **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*

# Europese handvest voor onderzoekers

## Gedragcode voor de rekrutering van onderzoekers

***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.

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 92-894-9316-X

© European Communities, 2005

Reproduction is authorised provided the source is acknowledged.

*Printed in Belgium*

PRINTED ON WHITE CHLORINE-FREE PAPER

# **Aanbeveling van de Commissie van 11 maart 2005 betreffende het Europese Handvest voor Onderzoekers en betreffende een Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers**

## **De Commissie van de Europese Gemeenschappen,**

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en in het bijzonder op artikel 165,

Overwegende dat:

- (1) De Commissie het in januari 2000 <sup>1</sup> noodzakelijk achtte 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 de Gemeenschap tot doel heeft gesteld om tegen 2010 de meest concurrerende en dynamische kennis-economie van de wereld te worden.
- (3) De Raad heeft in zijn Resolutie van 10 november 2003 <sup>2</sup> kwesties behandeld betreffende het beroep en de loopbaan van onderzoekers binnen de Europese onderzoeksruimte en in het bijzonder het voorstellen van de Commissie heeft verwelkomd om toe te werken naar de

---

<sup>1</sup> COM(2000) 6 def. van 18.1.2000.

<sup>2</sup> PB C 282 van 25.11.2003, blz. 1-2. Resolutie van de Raad van 10 november 2003 (2003/C 282/01) over het beroep en de loopbaan van onderzoekers binnen de Europese onderzoeksruimte.

ontwikkeling van een Europese Handvest voor Onderzoekers en een Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers.

- (4) Het vastgestelde potentiële tekort aan onderzoekers<sup>3</sup>, in het bijzonder in bepaalde sleuteldisciplines, in de nabije toekomst een ernstige bedreiging zal vormen voor de innovatiekracht, kenniscapaciteit en productiviteitsgroei van de EU en het bereiken van de Lissabon- en Barcelona-doelstellingen kan belemmeren. Bij gevolg moet Europa zijn aantrekkingskracht voor onderzoekers ingrijpend verbeteren en de participatie van vrouwelijke onderzoekers versterken door te helpen de noodzakelijke voorwaarden te creëren voor meer duurzame en aantrekkelijke loopbanen voor vrouwen in O&O<sup>4</sup>.
- (5) Toereikend en goed ontwikkeld menselijk potentieel in O&O de hoeksteen is 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 nieuwe instrumenten voor de loopbaanontwikkeling van onderzoekers moeten 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 ook bijdragen tot het opbouwen van een positieve publieke houding ten opzichte van het beroep van onderzoeker, en hierdoor stimuleren dat meer jongeren een onderzoeksloopbaan aanvatten.
- (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 raamwerkvoor-

---

<sup>3</sup> COM (2003) 226 def. en SEC(2003) 489 van 30.4.2003.

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

waarden 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, veel van deze belemmeringen nog blijven bestaan.
- (11) Alle vormen van mobiliteit gestimuleerd zouden moeten worden als onderdeel van een samengesteld beleid in zake menselijk potentieel in O&O op nationaal, regionaal en institutioneel niveau.
- (12) De waarde van alle vormen van mobiliteit ten volle dient te worden erkend in de systemen voor loopbaanbeoordeling en loopbaanbeoordeling van onderzoekers, waardoor wordt gewaarborgd dat dergelijke ervaring bevorderlijk is voor hun professionele ontwikkeling.
- (13) De ontwikkeling van een consistent loopbaan- en mobiliteitsbeleid voor onderzoekers naar <sup>5</sup> 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 verantwoordelijk zouden dienen te zijn om onderzoekers te voor-

---

<sup>5</sup> COM(2004) 178 def. van 16.3.2004.

zien van open, transparante en internationaal vergelijkbare selectie- en rekruteringsprocedures.

- (15) De samenleving een grotere appreciatie zou 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, superviseurs, mentors, loopbaanadviseurs of wetenschapscommunicator.
- (16) Deze aanbeveling ervan uit gaat dat werkgevers of financiers van onderzoekers de primordiale verplichting hebben ervoor te zorgen dat zij voldoen aan de respectievelijke nationale, regionale of sectorale wettelijke vereisten.
- (17) Deze aanbeveling de lidstaten, werkgevers, financiers en onderzoekers een waardevol instrument verschaft 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 het resultaat zijn van een publiek consultatieproces waarbij de leden van de Stuurgroep voor menselijk potentieel en mobiliteit volledig betrokken zijn geweest.

### **Beveelt hierbij 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 con-



text 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 ten einde 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 het zelfde 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.
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 intergouvernamenteel niveau opgerichte internationale organisaties op gepaste wijze rekening houden met deze Aanbeveling bij het voor-

stellen 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 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 in gevolge 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 Coördinatie.

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

<sup>6</sup> Zie definitie in deel 3.

<sup>7</sup> Zie definitie in deel 3.

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 <sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Publicatieblad C 364 van 18.12.2000, blz. 1-22.

## 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.

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 in zake 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 in zake 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 onder-



zoek 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 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 in zake wetenschap en technologie en ook van datgene wat het publiek bezighoudt.

### **Relatie met superviseurs**

Onderzoekers moeten in hun opleidingsfase een gestructureerde en regelmatige relatie met hun superviseur(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 superviseur, mentor, loopbaanadviseur, leider, projectcoördinator, beheerder of wetenschapscommunicator. Zij zouden deze opdrachten moeten uitvoeren volgens de hoogste beroepsstandaarden. Met betrekking tot hun rol als superviseur of mentor van onderzoekers zouden ervaren onderzoekers een constructieve en positieve relatie moeten opbouwen met beginnende onderzoekers, ten einde 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 te 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 onderzoekopleiding 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 <sup>9</sup>. 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.

## 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 de *Richtlijn van de EU inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd* <sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Zie SEC(2005) 260, Vrouwen en wetenschap: Excellentie en innovatie – Gendergelijkheid in wetenschap.

<sup>10</sup> 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; 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 worden verzekerd dat tijdelijke medewerkers worden geïnformeerd over eventueel beschikbare vaste aanstellingen. 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.

## Financiering en salariëring

Werkgevers en/of financiers van onderzoekers zouden ervoor moeten zorgen dat onderzoekers eerlijke en aantrekkelijke financierings- en/of salariëringvoorwaarden genieten met adequate en billijke sociale zekerheidsvoorzieningen (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 <sup>11</sup>

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

---

<sup>11</sup> Zie SEC(2005) 260, Vrouwen en wetenschap: Excellentie en innovatie – Gendergelijkheid in wetenschap.

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 deze 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<sup>12</sup> mobiliteit als ook 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 sociale zekerheidsvoorzieningen mogelijk te maken, in overeenstemming met de nationale wetgeving.

### **Toegang tot onderzoekopleiding 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

---

<sup>12</sup> Dit wil zeggen telesamenwerking via elektronische netwerken.

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.

### **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. Werk-

gevers en/of financiers zouden derhalve strategieën, praktijken en procedures moeten ontwikkelen om onderzoekers, inclusief onderzoekers die aan het begin staan van hun onderzoeksliepbaan, 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 superviseur(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 superviseurs voldoende deskundig zijn in het superviseren van onderzoek en de tijd, kennis, ervaring, expertise en betrokkenheid moeten hebben om de onderzoekerin 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 het loopbaantrajecten van onderzoekers. De verantwoordelijkheden voor lesgeven zouden evenwel niet excessief mogen zijn en zou met name onderzoekers die aan het begin staan van hun loopbaan, niet moeten verhinderen 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 wor-



den genomen in het kader van de evaluatie/beoordelingssystemen, en dat de tijd die door senior personeelsleden aan de opleiding van beginnende onderzoekers wordt besteed als lesopdracht wordt meegeteld. Als onderdeel van de professionele ontwikkeling van onderzoekers zou in geschikte opleiding in lesgeven en coachen moeten worden voorzien.

### **Evaluatie/beoordelingssystemen**

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

In het kader van dergelijke evaluatie- en beoordelingsprocedures zou op 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 alle onderzoekspersoneel vertrouwelijke en informele hulp moeten worden geboden bij het oplossen van arbeidsgerelateerde conflicten, geschil-

len 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, ten einde hun individuele en collectieve belangen als professionals te beschermen en te bevorderen en actief bij te dragen aan de werking van de instelling <sup>13</sup>.

### **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.

---

<sup>13</sup> Zie in deze context ook EU-Richtlijn 2002/14/EG.

## 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 gevolgd deinen te worden 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 <sup>14</sup>, efficiënt, transparant, ondersteunend en internationaal vergelijkbaar zijn, alsook toegesneden op het type van posities waarvoor wordt geadverteerd.

<sup>14</sup> 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>.

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 selectiepraktijken moeten worden gebruikt, zoals beoordeling door externe deskundigen en persoonlijke interviews. De leden van de selectiepanels zouden adequaat moeten zijn opgeleid.

## 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 <sup>15</sup> van de kandidaten. Terwijl de nadruk weliswaar ligt op het totale potentieel als onderzoekers, zou 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 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 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 waarvoor wordt gesolliciteerd.

---

<sup>15</sup> Zie ook het Europese Handvest voor Onderzoekers: evaluatie/beoordelingssystemen in deel 1 van dit document.

## 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 onderzoekopleiding, hetzij in een later stadium van de onderzoekloopbaan, 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 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 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 verkennen <sup>16</sup>.

## Anciënniteit

De vereiste kwalificatieniveaus zouden in overeenstemming dienen te zijn met de vereisten van de positie en niet als toelatingsbarrière te 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

---

<sup>16</sup> 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)).

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 nemen dat de postdoctorale status een overgangstatus moet zijn, met als voornaamste doel te voorzien in additionele professionele ontwikkelingsmogelijkheden voor een onderzoeksloopbaan in de context van loopbaanvooruitzichten op lange termijn.

### Onderzoekers

In het kader van deze Aanbeveling wordt de internationaal erkende Frascati-definitie van onderzoek <sup>17</sup> 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 loopbaan stadium <sup>18</sup>, 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:

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

<sup>18</sup> COM(2003) 436 van 18.7.2003: Onderzoekers in de Europese onderzoeksruimte: Eén beroep, meerdere loopbanen.



- Onder „beginnende onderzoekers”<sup>19</sup> wordt verstaan onderzoekers in de eerste vier jaar (voltijds equivalent) van hun onderzoeksactiviteit, inclusief de periode van onderzoekopleiding.
- Onder „ervaren onderzoekers”<sup>20</sup> wordt verstaan onderzoekers met, sinds het behalen van een universitair diploma dat hen toegang geeft tot doctorale studies, ten minste vier jaar onderzoekservaring (voltijds equivalent) in het land waar de graad/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 worden vooral bedoeld op instellingen voor hoger onderwijs, faculteiten (vakgroepen), laboratoria, stichtingen of particuliere instanties waar onderzoekers hetzij een onderzoekopleiding volgen hetzij onderzoeksactiviteiten uitvoeren op basis van financiering door derden.

---

<sup>19</sup> Zie werkprogramma Structurering van de Europese onderzoeksruimte, Menselijk potentieel en mobiliteit, Marie Curie-acties, uitgave september 2004, bladzijde 41.

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

## Financiers

Onder „financiers” wordt verstaan alle instanties <sup>21</sup> die financiering (inclusief stipendia, prijzen, subsidies en beurzen/toelagen) verstrekken aan openbare en particuliere onderzoeksinstituten, 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 zouden 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 <sup>22</sup>.

---

<sup>21</sup> 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.

<sup>22</sup> De Kaderprogramma's voor activiteiten op het gebied van onderzoek, technologische ontwikkeling en demonstratie.





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.





Europese Commissie

**EUR 21620 — Europese handvest voor onderzoekers**  
**Gedragcode voor de rekrutering van onderzoekers**

Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

2005 — 64 p. — 14,8 x 21 cm

ISBN 92-894-9316-X



## **VERKOOP EN ABONNEMENTEN**

De publicaties van het Publicatiebureau waarvoor een vergoeding wordt gevraagd, zijn verkrijgbaar bij zijn over de hele wereld verspreide verkoopkantoren.

Plaats een bestelling bij een van deze kantoren, waarvan de lijst te raadplegen is:

- op de internetsite van het Bureau (<http://publications.eu.int>),
- via het Bureau zelf met een verzoek om toezending van de lijst op het faxnummer (352) 2929-42758.

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.

