



## COMMENTAAR 14

### EEN KWALITEITSCHARTER VOOR DE EUROPESE ONDERZOEKER

23 juni 2005

**COMMENTAAR 14**

**EEN KWALITEITSCHARTER VOOR DE EUROPESE ONDERZOEKER**

*23 juni 2005*

## Inhoud

|                                                             |    |
|-------------------------------------------------------------|----|
| SAMENVATTING .....                                          | 3  |
| SITUERING.....                                              | 4  |
| IS ER NOOD AAN EEN VLAAMS CHARTER VOOR DE ONDERZOEKER?..... | 4  |
| PRO'S.....                                                  | 4  |
| CONTRA'S .....                                              | 5  |
| VOORSTEL.....                                               | 6  |
| AANDACHTSPUNTEN BIJ HET AFSTEMMEN .....                     | 6  |
| AANDACHTSPUNTEN ONDERZOEKERS IN VLAANDEREN.....             | 11 |
| TEN SLOTTE .....                                            | 12 |

## **SAMENVATTING**

*In de lente van 2005 publiceerde de Europese Commissie een aanbeveling betreffende het Europese Handvest (Charter) voor Onderzoekers en de Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers. Deze aanbeveling is bedoeld om de lidstaten, werkgevers, financiers en onderzoekers, weliswaar op vrijwillige basis, aan te zetten verdere initiatieven te nemen voor de verbetering en consolidatie van de loopbaanvooruitzichten van onderzoekers in de Europese Unie en een open arbeidsmarkt voor onderzoekers te creëren.*

*De Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid (VRWB) onderschrijft de geest van dit Charter voor de Europese onderzoeker. De meeste aanbevelingen uit het Charter zijn trouwens in Vlaanderen eigenlijk al 'common practice'. Alle universiteiten beschikken hiervoor over reglementen die de interactie tussen het beleidsniveau en de onderzoekers regelen. In de onderzoeksinstituten en bedrijven wordt deze relatie gevat in de arbeidscontracten en arbeidsreglementen.*

*De VRWB is echter geen voorstander om het Europees Handvest voor Onderzoekers, alsook de Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers, om te zetten in een wettelijk dwingend Vlaams Charter. Een dergelijk Charter zou een inmenging betekenen in het HRM-beleid van de werkgevers en zou daarenboven kunnen leiden tot overregulering en overbetutteling. Het is bovendien niet zo dat een beperking van de eigenheid en autonomie van de instellingen een betere omgeving voor de onderzoeker betekent. Instellingen die nu al aan 'good practice' doen, mogen door dergelijk document niet extra worden belast.*

*Anderzijds, hoewel dit Handvest voorlopig nog vrijblijvend is, is de kans groot dat het in de toekomst een dwingender karakter zou krijgen en een kwaliteitslabel zou worden en/of voorwaarde voor toekenning van Europese projecten, fondsen, ... In dat geval is het raadzaam toch een Vlaams Charter te overwegen, maar dan één dat een Charter blijft, een algemene richtlijn, een aanbeveling, zonder enige wettelijke verplichting.*

*Het bestaan van een Vlaams Charter kan een symbolische waarde hebben en nuttig zijn voor het aantrekken van buitenlandse onderzoekers.*

*Een eventueel Vlaams Charter moet zeker rekening houden met de specifieke Vlaamse regelgeving m.b.t. onderzoekers (o.m. sociale zekerheid, IPR-regeling, sociaal overleg, ...). Het zou ook best een Charter worden in twee delen, een voor de overheid en een gericht op de onderzoeksorganisaties, waarbij de nodige nuanceringen nodig zijn naargelang de aard van de instelling. De overheid moet in het bijzonder worden aangespoord een gunstig omgevingsklimaat te creëren voor onderzoek, door te zorgen o.m. voor meer loopbaanperspectieven voor onderzoekers, voor maatregelen die de mobiliteit van onderzoekers, zowel vanuit en naar de EU, als tussen universiteiten en industrie, in de hand werken.*

*De VRWB biedt aan in voorkomend geval het tot stand brengen van een dergelijk Vlaams Charter te coördineren.*

*In dit commentaar wordt verder ingegaan op specifieke knelpunten bij het eventueel omzetten van het Europees Charter naar Vlaanderen.*

## **SITUERING**

De Europese Commissie publiceerde op 11 maart 2005 een aanbeveling betreffende het Europese Handvest (Charter) voor Onderzoekers en de Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers.

Het Europese Handvest voor Onderzoekers is een verzameling algemene beginselen en vereisten die de functies, verantwoordelijkheden en rechten van onderzoekers en ook die van werkgevers en/of financiers van onderzoekers specificiert. De Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers doet dit voor de vereisten die door werkgevers en/of financiers zouden moeten worden gevolgd bij het aanstellen of rekruteren van onderzoekers.

De aanbeveling bij Charter en Code is bedoeld om de lidstaten, werkgevers, financiers en onderzoekers, weliswaar op vrijwillige basis, aan te zetten verdere initiatieven te nemen voor de verbetering en consolidatie van de loopbaanvooruitzichten van onderzoekers in de Europese Unie en een open arbeidsmarkt voor onderzoekers te creëren. Ze vraagt 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”*.

Hoewel dit Charter voorlopig nog vrijblijvend is, is de kans groot dat het in de toekomst een dwingend karakter krijgt en een kwaliteitslabel wordt en/of voorwaarde voor toekenning van projecten, fondsen ...

Het Britse EU-voorzitterschap organiseert begin september 2005 een internationale conferentie gewijd aan de toepassing van dit Charter en mogelijke problemen daarbij.

Prof. Irina Veretennicoff, ondervoorzitter van de External Advisory Group on Human Resources and Mobility die mede aan de basis ligt van dit Charter, heeft dit in de VRWB en zijn commissies toegelicht. De leden werden vervolgens geconsulteerd over mogelijke knelpunten en opportuniteiten voor toepassing in Vlaanderen. De op dit moment geïdentificeerde knelpunten zijn samengevat in voorliggende commentaar ten behoeve van vice-minister-president Fientje Moerman.

## **IS ER NOOD AAN EEN VLAAMS CHARTER VOOR DE ONDERZOEKER?**

### *PRO'S*

Het Europese Handvest voor Onderzoekers en de Gedragscode voor Rekrutering van Onderzoekers bevat een reeks goede algemene principes. Er kunnen een aantal redenen worden aangegeven om deze richtlijnen over te nemen in de vorm van een 'Vlaams Charter voor de onderzoeker'.

Zo zijn de meeste aanbevelingen uit het Charter in Vlaanderen eigenlijk al '*common practice*'. Alleen moeten we dit duidelijker naar buiten brengen. Alle universiteiten beschikken trouwens over reglementen die de interactie tussen het beleidsniveau en de onderzoekers regelen. In de onderzoeksinstituten en bedrijven wordt deze relatie gevat in de arbeidscontracten.

Er zijn ook aanknopingspunten tussen het Charter en de beleidsnota van vice-minister-president Fientje Moerman, waarin HRM en mobiliteit sterk naar voor geschoven worden. De herkenbaarheid van Vlaanderen als onderzoeksregio zou erdoor verbeteren en het zou bijdragen tot de aantrekkingskracht voor buitenlandse vorsers.

Voorlopig is dit Charter nog vrijblijvend. De kans is evenwel groot dat het in de toekomst een dwingender karakter zou krijgen en een kwaliteitslabel zou worden en/of voorwaarde voor toekenning van Europese projecten, fondsen ... Indien dit het geval zou worden, kan dit een reden zijn om ook op Vlaams niveau een Charter voor de onderzoeker te overwegen.

#### CONTRA'S

Het Charter is eerder te zien als een ideale na te streven situatie, die niet steeds gemakkelijk toepasbaar is.

De beginselen van het Charter zijn nu te sterk 'individu'-gericht. Ze beogen vooral het welzijn en de rechten van de individuele onderzoeker, maar houden te weinig rekening met eventuele knelpunten alsook de specifieke arbeidsreglementering waaraan de onderzoeker zich dient te houden en de effecten op een ruimer (in dit geval Vlaams) niveau.

De aanbeveling spreekt over het "*omzetten van dit Charter in nationale regelgevende kaders of sectorale en/of institutionele standaarden en richtsnoeren (handvesten en/of codes voor onderzoekers)*". Het is niet duidelijk of dit Charter op het niveau van de lidstaten dan wel door individuele instellingen zou moeten ondertekend worden. Daarnaast zijn er factoren die het niveau van een individuele instelling overstijgen en waar deze instellingen ook geen vat op hebben (bv. federale regelgeving). Bovendien speelt ook de verscheidenheid aan onderzoekers zelf (in universiteiten, onderzoeksinstellingen, bedrijfswereld ...) een rol voor de toepassing van het Charter.

De industrie is alvast geen vragende partij voor een Charter.

Hoewel vele punten uit het Charter in Vlaanderen reeds gangbaar zijn, is het riskant om de aanbevelingen (te) letterlijk te nemen en tot verplichtingen te maken. Er zijn zeker ook knelpunten. Zo vindt men in het Europees Charter stellingen die een daadwerkelijke inmenging inhouden in het HRM- en IPR-beleid van de werkgevers. Voor een organisatie waarin een onderzoeker een werknemer is die zich moet houden aan het arbeidsreglement kan dit echt niet. In elk geval zal een eventueel Vlaams Charter zeker rekening moeten houden met de specifieke Vlaamse regelgeving voor onderzoekers (o.m. sociale zekerheid, IPR-regeling, sociaal overleg ...).

Het Charter mag bovendien niet leiden tot overregulering en overbetutteling. Het is niet zo dat een beperking van de eigenheid en autonomie van de instellingen een betere omgeving voor de onderzoeker betekent. Instellingen die nu al aan 'good practice' doen, mogen door dergelijk document niet extra worden belast, zoals bv. met bepalingen over 'internationale' evaluatieteams en uitgebreide rekruteringssteams met externen.

#### VOORSTEL

Misschien wordt het Charter beter in twee delen gesplitst. Een eerste deel zou zich kunnen richten tot de overheden (voor wat betreft salariëring, sociale zekerheid, administratieve issues ...). De overheid moet in het bijzonder worden aangespoord een gunstig omgevingsklimaat te creëren voor onderzoek, o.m. door te zorgen voor meer loopbaanperspectieven voor onderzoekers, voor maatregelen die de mobiliteit van onderzoekers, zowel vanuit en naar de EU, als tussen universiteiten en industrie, in de hand werken.

Het andere deel van het Charter zou dan toegespitst moeten worden op onderzoeksorganisaties en zou eerder moeten gezien worden als een gedragscode beperkt tot het inhoudelijke van het bedrijven van wetenschap, zonder een al te vast stramen op te leggen aan instelling en onderzoeker.

#### AANDACHTSPUNTEN BIJ HET AFSTEMMEN

##### 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.”*

In België is discriminatie op leeftijd verboden.

Het IWT heeft al enige tijd geen leeftijdsgrens voor post-docs meer. Voor de specialisatiebeurzen werd dit heel recent aangepast. Er werd een grens ingevoerd van een maximum aantal jaren (vijf jaar) na het behalen van het tweede-cyclusdiploma. Dergelijk systeem kan zodanig verfijnd worden dat bv. eventuele zwangerschappen ... niet in het nadeel van de onderzoeker zijn.

Het FWO heeft wettelijk een uitzondering bekomen op het verbod om leeftijdsgrenzen te hanteren. Voor de mandaten zijn deze grenzen enerzijds zeer ruim gesteld en anderzijds doelen ze op een expertisniveau dat een onderzoeker in een bepaalde fase van zijn leven moet hebben bereikt om een kans te maken in het zeer competitief schema van de mandaten ten persoonlijke titel.

De VRWB pleit voor voorzichtigheid bij het eventueel afschaffen van leeftijdsgrenzen. De denkpiste is dat het doel van deze beurzen moet blijven om aan relatief jonge mensen de kans te geven een doctoraat te halen. Bovendien kan het zelfs in zekere zin discriminerend zijn voor jonge onderzoekers indien iedereen, ongeacht de leeftijd, een aspirantschap/assistentschap zou kunnen aanvragen en men bv. ervaring zou inroepen bij de selectie. De universiteit zelf kan desnoods wat creativiteit en flexibiliteit aan de dag

leggen bij 'moeilijke' gevallen. Wat alleszins moet vermeden worden is dat onderzoekers valse hoop wordt geboden en dat ze, zoals vroeger, met opeenvolgende tijdelijke mandaten op pensioen gaan.

De FWO-mandaten zijn beperkt tot onderzoekers uit de EU-lidstaten. Het openstellen voor alle nationaliteiten houdt een mogelijke toevloed in van minderwaardige kandidaturen daar het een openstellen is van een mogelijke geldbron. Het biedt de onderzoekers niet meer mogelijkheden, maar de administratie wordt overspoeld met onmogelijk veel aanvragen. In deze optiek kan ook gewezen worden naar reciprociteit die er met vele landen niet is.

Beide restricties kunnen worden omzeild voor de echt goede kandidaten via het personeel op onderzoeksprojecten, waarvoor deze beperkingen niet gelden.

Het gehele pakket van het FWO voldoet aldus aan de nagestreefde norm. Toch zijn er voor specifieke categorieën maatregelen om de investeringspolitiek veilig te stellen.

Momenteel bestaan er tussen verschillende beurssystemen nog enkele verschillen bv. in de verloning.

#### 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 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.”*

Voor niet EU-onderzoekers geldt in België momenteel een verlaagde RSZ-bijdrage, waarin bv. het recht op werkloosheidsuitkering niet is opgenomen. Achterliggende motivatie is dat enkel dié sociale voorzieningen die nuttig zijn voor deze onderzoekers opgenomen worden. Dit heeft als bijkomend gunstig effect dat de bijdrage niet onnodig hoog wordt en de Belgische concurrentiepositie terzake verbetert. Voor deze beperkte sociale bijdrage werd lang geijverd. Het kan niet de bedoeling zijn dit in het kader van het EU-Charter opnieuw af te schaffen.

Vanuit de bedrijfswereld wordt opgemerkt dat het Charter hier voorbijgaat aan het gegeven dat wat een eerlijke en aantrekkelijke financierings- en of salariëringvoorwaarde is, kan variëren (bv in functie van prestaties). Bovendien behoort de verloningsproblematiek in vele bedrijven tot de autonomie van het HRM-beleid.

#### WAARDE VAN MOBILITEIT

*“De werkgevers en/of financiers moeten de waarde erkennen van geografische, intersectorale, inter- en transdisciplinaire en virtuele 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.”*

De bestaande kanalen voor onderzoeksfinanciering erkennen het belang van mobiliteit. Mobiliteit is quasi een vereiste om op topniveau te geraken. Binnen de mandaten van het FWO en IWT is er ruimte voor een beperkte periode van mobiliteit. Het FWO ondersteunt dit bovendien door de mobiliteitstoelagen voor zijn Postdoctoraal Onderzoekers.

Onbeperkte mobiliteit waarbij ook de mandaten kunnen meegenomen worden, zoals de tweede paragraaf van deze aanbeveling voorstelt, is in het Vlaamse onderzoeksbestel echter niet werkbaar. Bij de toekenning van FWO-postdocmandaten bv. spelen naast het onderzoeksvoorstel van de kandidaat ook andere elementen mee. De onderzoeksomgeving en het engagement van de onthaalinstelling zijn hierin belangrijke factoren. Mobiliteit tussen universiteiten (en loskoppelen van het mandaat van de oorspronkelijke ‘ankerplaats’ van de onderzoeker) is dus moeilijk verwezenlijkbaar, gezien de ongelijke grootte van de instellingen. De instellingen nemen de stelling in dat mobiliteit tijdens mandaten tussen universiteiten niet aan te raden is omdat ze de gedane investering in betrokken onderzoeker, omkadering en begeleiding, wensen te zien renderen, tenminste voor een paar jaar.

Op dit vlak is het Charter teveel gericht op mobiliteit van EU-onderzoekers binnen de EU. De problematiek reikt verder nl. niet EU-migratie, terugkeermantaten. Zelfs binnen Europa bestaat geen eengemaakt systeem van sociale zekerheid. Hoe kan men dan bepalen welke rechten meegenomen moeten worden.

Vanuit het bedrijfsleven wordt bij deze passages gesteld dat mobiliteit bevorderen en werken in gemengde teams zeker na te streven en waardevolle doelstellingen zijn. Bedrijven scharen zich dus achter de waarde van mobiliteit. Doch dit betekent niet dat deze optie verplicht moet worden ingebouwd in het kader van de loopbaanontwikkelings- en beoordelingssystemen zoals nu beschreven in het Europese Charter. Noch kan er – zoals het Europese Charter stelt - van bedrijven vereist worden dat men hiervoor administratieve instrumenten ontwikkelt. Ook dit is afhankelijk van de specificiteit van de bedrijfscontext en behoort tot de autonomie van het HRM-beleid.

#### 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.”*

Vooraf wordt opgemerkt dat harmonisering over alle EU-lidstaten niet mogelijk is. De regelgeving terzake is in alle landen verschillend.

Deze tekst bevat eigenlijk geen ‘foutieve’ zaken, maar laat in het midden hoe met IP wordt omgegaan als de onderzoeker gefinancierd wordt door publieke middelen. De onderzoeker

moet zich houden aan de gangbare regels die leven bij zijn werkgever – voor de industrie is dit juist. Voor de universiteiten kan naar het universiteitsdecreet verwezen worden.

De tekst gaat inzake intellectuele eigendom vrij ver richting toekenning van rechten aan de onderzoeker zelf, terwijl bv. IMEC en vergelijkbare instellingen regulier vragen dat de jonge onderzoeker afstand doet van zijn/haar rechten ten voordele van de instelling. Dit wordt in IMEC contractueel ook zo opgenomen. Dit betekent echter niet dat de ‘vinder’ niet gestimuleerd of betrokken wordt bij het valoriseren van het onderzoek. Integendeel en tevens ingebakken in de KPI's welke de Vlaamse overheid oplegt, situeren de valorisatie en de profit voor de vinder zich meer in het opstarten van spin-off activiteiten en bedrijven.

Het onderzoek gebeurt in hoofdzaak in teams, projecten en programma's waar het niet altijd zo duidelijk is wie nu voor welke realisatie instaat. Een ‘vinding’ is vaak het resultaat van ‘teamwork’. Dit is moeilijk te rijmen met het voorstel van het Charter.

Industriële eigendommen, octrooien en bedrijfsgeheimen, zijn een asset van het bedrijf en zijn bepalend voor de positie van het bedrijf t.o.v. mogelijke concurrenten. Onderzoekers tewerkgesteld in een onderneming werken voor het behouden of versterken van de bedrijfspositie. Dit betekent dat onderzoek uitgevoerd als werknemer in het bedrijf eigendom is van het bedrijf en geenszins tot de individuele eigendom van de onderzoeker behoort. Het is dan ook logisch dat de overheid de bedrijven de vrijheid moet laten over hoe ze de intellectuele eigendomsrechten valoriseren naar de onderzoeker toe. Hetzelfde geldt voor medeauteurschap.

#### 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”.*

Niettegenstaande een bepaalde vrijheid dient te bestaan en dat wetenschappers niet monddood mogen worden gemaakt, zijn er bedenkingen bij de volledige vrijheid die wordt bepleit voor wetenschappers om te mogen publiceren zonder inbreng van de supervisor of de collega's van de onderzoeksploeg. Publiceren maakt deel uit van de valorisatiestrategie van de kennisinstellingen waarin zij autonoom moeten kunnen beslissen. Het is ondenkbaar dat deze strategie doorkruist wordt door een onderzoeker die bv. slechts tijdelijk aan de instelling verblijft.

Daarnaast lijkt het logisch dat de volledige onderzoeksploeg hierin een zekere inspraak heeft. Dit is alleszins aan te bevelen waar contractonderzoek wordt uitgevoerd en waar het nemen van octrooien soms de publicatie dient vooraf te gaan.

Elk bedrijf heeft zijn eigen filosofie en richtlijnen inzake publiceren van resultaten, octrooiname, spreken op congressen ... Het kan niet zijn dat onderzoekers tewerkgesteld in de industrie resultaten kunnen communiceren die in strijd zijn met de bedrijfsstrategie. Het bedrijf is immers eigenaar van de resultaten en niet de onderzoeker.

Voor bedrijven is het belangrijk dat ze zelf hun politiek bepalen rond medeauteurschap. Het kan nooit de bedoeling zijn dat een onderzoeker op individuele basis een publicatie indient die tegenstrijdig is met de collectieve bedrijfsbelangen.

#### 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”*

Deze aanbeveling interfereert met de organisatie van het sociaal overleg in Vlaanderen en de afspraken die hieromtrent zijn gemaakt.

In een bedrijf, is de raad van bestuur en het leidinggevend management verantwoordelijk voor de uitzetting en de implementatie van de bedrijfsstrategie.

#### EVALUATIE-/BEOORDELINGSSYSTEMEN

*“Werkgevers en/of financiers zouden voor alle onderzoekers, inclusief senioronderzoekers, evaluatie- en 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, les/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.”*

Een onafhankelijke, transparante en strenge evaluatie is inderdaad aangewezen.

In de bedrijfswereld heeft elke onderneming zijn eigen politiek en maatstaven inzake evaluatie en beoordeling. Dit behoort tot het HRM-beleid van het bedrijf, welke afhankelijk is van de bedrijfssector. Zo heeft een groot gedeelte van de bedrijven allerhande managementsystemen waar evaluatie en beoordeling een essentieel onderdeel van uitmaken. Die criteria hoeven echter niet veralgemeend en vastgelegd te worden door de overheid of door een Charter. De eigenheid van ieder bedrijf maakt het juist noodzakelijk dat dit op maat ingevuld wordt.

#### 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.”*

Vanuit de bedrijfswereld wordt opgemerkt dat het Charter hierin nogal ver gaat. Dit lijkt eerder een bijkomende last voor de werkgevers wat zich misschien zelfs tegen het aanwerven van onderzoekers zou kunnen keren.

Dit is trouwens een materie die absoluut niet specifiek is voor onderzoekers, maar op alle werknemers slaat. Dit heeft weinig te maken met een Charter voor onderzoekers.

## AANDACHTSPUNTEN ONDERZOEKERS IN VLAANDEREN

### 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.”*

De senior (gevestigde) onderzoekers is een categorie die in Vlaanderen in de minderheid is en naar de buitenwereld ook niet echt zichtbaar is (bv. ZAP-BOF). Dit in tegenstelling tot onze buurlanden waar wel een contingent van permanente vorsers bestaat die een volwaardig statuut hebben. Zij zijn vaak aan grote onderzoeksinstituten verbonden (bv. het CNRS in Frankrijk ...). Vlaanderen kent geen vergelijkbare onderzoeksorganisaties. Er zijn wel de onderzoeksinstellingen IMEC, VIB en VITO. Deze werken met beheersovereenkomsten van bepaalde duur, wat een impact heeft op de stabiliteit van de onderzoekscarrière.

Om jonge mensen warm te maken voor een onderzoekscarrière moet men hen goede loopbaanperspectieven kunnen voorhouden. Hierin mijlpalen uitzetten en een geregelde evaluatie is van groot belang.

Het creëren van een kader waarin vorsers een sociaal statuut en zekerheid hebben kan een belangrijke hefboom zijn in het aantrekken van onderzoekers. Daarbij kan verwezen worden naar een onderzoek dat in Nederland werd uitgevoerd en waaruit blijkt dat het afbouwen van sociale zekerheden meer mensen naar het lage kennissegment van de economie duwt.

Een goed statuut aanbieden aan goede onderzoekers is belangrijk, maar in het verleden werd dit vaak teveel begrepen als het recht op een ‘levenslange’ loopbaan aan de universiteit. Dit kan niet meer. Zeker in het kader van mobiliteit.

### 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 overgangstatus moet zijn, met als voornaamste doel te voorzien in additionele professionele ontwikkelingsmogelijkheden voor een onderzoekslapbaan in de context van loopbaanvooruitzichten op lange termijn.”*

Ook in Vlaanderen situeren zich de problemen vooral op dit vlak: er is te weinig structuur voor een postdoctoraal kader. Uiteraard kan men niet elke postdoc-onderzoeker in het ZAP-kader opnemen, maar er bestaat een zeer groot verschil in perspectieven voor die postdoc-onderzoekers die wél de mogelijkheid krijgen om een vaste loopbaan uit te bouwen en zij die na zowat tien jaar postdoc-onderzoek geen uitzicht hebben op een vervolg.

### **TEN SLOTTE ...**

Het is nodig om goed te definiëren wat een vorser is. Er is uiteraard de Frascati-definitie, maar die is zeer (té) ruim. Misschien is hier een taak weggelegd voor de VRWB. Een goede omschrijving van een vorser is ook belangrijk bij de defiscalisatie van onderzoekers, het aantrekken van extra vorsers tegen 2010 ...

Een andere moeilijkheid lijkt de verificatie van toepassing van deze gedragscode te zijn. Naast het beschrijven van Charter en code zelf, moeten er ook inspanningen gedaan worden om na te gaan of er inderdaad wel gewerkt wordt naar deze geest. Het is voorlopig niet duidelijk hoe dit verder moet.

Dit Charter zal een bijkomende rapportering tot gevolg hebben. Er is geen nood aan nieuwe extra administratieve procedures.

Het Charter moet een dynamisch document blijven, dat voortdurend kan bijgewerkt worden in functie van een evoluerende maatschappij en onderzoekswereld.



Elisabeth Monard  
Secretaris



Karel Vinck  
Voorzitter

De Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid (VRWB), opgericht bij decreet van 15 december 1993, is het adviesorgaan voor de Vlaamse regering en het Vlaams Parlement inzake elke aangelegenheid betreffende het wetenschaps- en technologiebeleid. De VRWB is een uniek forum waar vooraanstaande actoren uit de academische en sociaal-economische wereld zich beraden over de algemene krachtlijnen van het te voeren wetenschaps- en technologiebeleid in Vlaanderen. De VRWB is samengesteld uit een voorzitter en zestien leden, allen benoemd op grond van hun deskundigheid en/of betrokkenheid bij het wetenschaps- en technologiebeleid in Vlaanderen. Zes van deze leden worden voorgedragen door de Vlaamse Interuniversitaire Raad (VLIR), telkens drie door de werkgevers- en werknemersorganisaties vertegenwoordigd in de SERV, en vier leden worden rechtstreeks benoemd door de Vlaamse regering. Vijf hoge ambtenaren uit de Vlaamse administratie nemen met raadgevende stem deel aan de vergaderingen.

Uitgave van de Vlaamse Raad voor Wetenschapsbeleid (VRWB)

E. Monard, secretaris

VRWB-secretariaat  
North Plaza B  
Koning Albert II-laan 7 - 4e verd.  
B-1210 Brussel

Tel. +32 (0)2 553.45.20  
Fax +32 (0)2 553.45.23  
e-mail: [vrwb@vlaanderen.be](mailto:vrwb@vlaanderen.be)  
website: [www.vrwb.vlaanderen.be](http://www.vrwb.vlaanderen.be)

