



Raad van de  
Europese Unie

Brussel, 13 december 2023  
(OR. en)

---

---

Interinstitutioneel dossier:  
2023/0285 (NLE)

---

---

15135/1/23  
REV 1

RECH 489  
EDUC 418  
COMPET 1082  
IND 590  
MI 944  
EMPL 526

#### **WETGEVINGSBESLUITEN EN ANDERE INSTRUMENTEN**

---

Betreft: AANBEVELING VAN DE RAAD betreffende een Europees kader voor het aantrekken en behouden van onderzoeks-, innovatie- en ondernemingstalenten in Europa

---

## **AANBEVELING VAN DE RAAD**

**van ...**

**betreffende een Europees kader voor het aantrekken en behouden van onderzoeks-,  
innovatie- en ondernemingstalenten in Europa**

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gezien het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, en met name artikel 182, lid 5,  
en artikel 292, eerste en tweede zin,

Gezien het voorstel van de Europese Commissie,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Aanbeveling 2005/251/EG van de Commissie<sup>1</sup> heeft een belangrijke rol vervuld bij de ondersteuning van onderzoekers en onderzoeksloopbanen in de Unie. Het Europees Handvest voor Onderzoekers en de Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers (het “handvest en de code voor onderzoekers”) zijn referentiepunten geworden voor onderzoekers en hun werkgevers of financiers, die bijdragen tot de versterking van de Europese Onderzoeksruimte (EOR) en tot de ontwikkeling van een aantrekkelijker, opener en duurzamer arbeidsmarkt van de Unie voor onderzoekers. Sinds 2008 bestaat er een Europese procedure voor het certificeren van de inzet en vooruitgang van een instelling met de toepassing van de beginselen van het handvest en de code voor onderzoekers in de vorm van de *Human Resources Strategy for Researchers* (personelelemiddelenstrategie voor onderzoekers, HRS4R).

---

<sup>1</sup> Aanbeveling 2005/251/EG van de Commissie van 11 maart 2005 betreffende het Europees Handvest voor Onderzoekers en betreffende een Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers (PB L 75 van 22.3.2005, blz. 67).

- (2) In de mededeling van de Commissie getiteld “Een Europese vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht”, die op 1 juli 2020 is goedgekeurd<sup>1</sup>, wordt benadrukt dat onderzoekers een voortrekkersrol spelen op het gebied van wetenschap en innovatie en over een specifieke reeks vaardigheden moeten beschikken voor een succesvolle loopbaan binnen en buiten de academische wereld. In die mededeling wordt de vaststelling van een classificatie van vaardigheden voor onderzoekers voorzien, waarmee onder meer de statistische monitoring van kennismobiliteit, de ontwikkeling van een Europees competentiekader voor onderzoekers en steun voor het toerusten van onderzoekers met de vaardigheden die nodig zijn voor intersectorale mobiliteit mogelijk worden gemaakt. Met de eerste vlaggenschipactie van de vaardighedenagenda, het pact van de Unie voor vaardigheden, wordt bij- en omscholing bevorderd door middel van samenwerking tussen het bedrijfsleven, aanbieders van onderwijs en opleiding, sociale partners en overheden in grootschalige partnerschappen voor vaardigheden.

---

<sup>1</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, “Europese vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht” (COM(2020) 274 final).

- (3) In de mededeling van de Commissie getiteld “Een nieuwe EOR voor onderzoek en innovatie”, die op 30 september 2020 is goedgekeurd<sup>1</sup>, wordt erkend dat in de wereldwijde wedloop naar talent de juiste voorwaarden voor loopbaanontwikkeling moeten worden geschapen om de beste onderzoekers in de Unie aan te trekken en te behouden, en dat de voorbije jaren niet voldoende aandacht is besteed aan het tegengaan van onzeker werk, vooral voor junior onderzoekers. Ook wordt erop gewezen dat de vaardigheden van onderzoekers en de behoeften van de maatschappij en de economie vaak niet op elkaar zijn afgestemd, en dat het belangrijk is om onderzoekers op te leiden en te stimuleren om een loopbaan buiten de academische wereld na te streven en het bedrijfsleven daarbij te betrekken. Om onderzoeksloopbanen in Europa te versterken, is het volgens die mededeling nodig een instrumentarium aan maatregelen voor de erkenning van de vaardigheden van onderzoekers vast te stellen, een competentiekader voor onderzoekers te ontwikkelen, de mobiliteit en uitwisselingsmechanismen tussen de academische wereld en het bedrijfsleven te verbeteren, doelgerichte opleidingsmogelijkheden te bieden en een portaal op te zetten met één loket waar onderzoekers uit de publieke en private sector terecht kunnen voor een breed scala aan ondersteunende diensten. In die mededeling wordt tevens het voornemen opgevat om het onderzoeksbeoordelingssysteem te verbeteren met het oog op een rechtmatige en correcte erkenning van de diversiteit van loopbanen en activiteiten die beter aan de maatschappelijke behoeften tegemoet komen.
- (4) In zijn conclusies over de nieuwe Europese Onderzoeksruimte van 1 december 2020 heeft de Raad benadrukt dat het creëren van aantrekkelijke en veilige arbeidsvoorwaarden en het aantrekkelijker maken van onderzoeksloopbanen, daarbij rekening houdend met open wetenschap, gendergelijkheid, digitale vaardigheden, onderzoeksbeoordeling, diversificatie van onderzoeksloopbanen en meervoudige loopbaantrajecten, essentiële onderdelen van de nieuwe EOR zijn, waarmee wordt bijgedragen tot het aantrekken en behouden van excellente onderzoekers.

---

<sup>1</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, “Een nieuwe EOR voor onderzoek en innovatie” (COM(2020) 628 final).

- (5) In zijn conclusies van 28 mei 2021 over “het verdiepen van de Europese onderzoeksruimte: onderzoekers aantrekkelijke en duurzame loopbanen en arbeidsvoorwaarden bieden en braincirculation verwezenlijken” erkent de Raad dat onderzoekers centraal staan in de onderzoeks- en innovatiestelsels van de Unie en dat meer gecoördineerde actie op Unieniveau nodig is om het hoofd te bieden aan de huidige uitdagingen die een interoperabele en duurzame onderzoeksloopbaan voor onderzoekers in de weg staan, zodat gediversifieerde en meervoudige loopbaantrajecten mogelijk worden, alsook om een evenwichtige circulatie van talent te stimuleren en van de Unie een aantrekkelijke bestemming voor onderzoekers te maken. In die conclusies wordt voorgesteld een analyse te verrichten van de verdere ontwikkeling van het handvest en de code voor onderzoekers in de richting van één alomvattend kader waarmee alle problemen met betrekking tot onderzoeksloopbanen worden aangepakt, naast waarden en beginselen, en dat gericht is op alle mogelijke werkgebieden voor onderzoekers, en wordt de Commissie verzocht in 2022 een voorstel in te dienen. Er wordt voorgesteld aangelegenheden als werving, stimulansen voor junior onderzoekers, diversifiëring en ontwikkeling van loopbanen, interoperabiliteit met alle sectoren van de samenleving, waaronder de industrie, de beoordeling van onderzoekers, gendergelijkheid, evenwicht tussen werk en privéleven en een beter beheer en betere diensten van Euraxess en andere instrumenten zoals Europass in dat voorstel op te nemen.

- (6) In Aanbeveling (EU) 2021/2122 van de Raad over een pact voor onderzoek en innovatie in Europa<sup>1</sup> worden onderzoeksloopbanen en de mobiliteit van onderzoekers, samen met de beoordeling van onderzoek, onderzoekers en instellingen, vermeld als belangrijke actiegebieden in het kader van de prioritaire gebieden voor gezamenlijk optreden van de Unie en de lidstaten ter ondersteuning van de EOR, en wordt een gemeenschappelijke reeks beginselen en waarden ter ondersteuning van onderzoek en innovatie in de Unie gespecificeerd. Ook wordt benadrukt dat meer aandacht moet worden besteed aan de loopbanen van onderzoekers aan het begin en in het midden van hun loopbaan, onder meer aan de specifieke belemmeringen waarmee vrouwen in deze fasen van hun loopbaan worden geconfronteerd.

---

<sup>1</sup> Aanbeveling (EU) 2021/2122 van de Raad van 26 november 2021 over een pact voor onderzoek en innovatie in Europa (PB L 431 van 2.12.2021, blz. 1).

- (7) De EOR-beleidsagenda, die is gehecht aan de conclusies van de Raad van 26 november 2021 over de toekomstige governance van de Europese Onderzoeksruimte, bevat specifieke acties om “vorderingen [te] maken met de hervorming van het beoordelingssysteem voor onderzoek, onderzoekers en instellingen om de kwaliteit, prestaties en impact ervan te verbeteren” en om “aantrekkelijke en duurzame onderzoeksloopbanen, evenwichtige mobiliteit van talent en internationale, transdisciplinaire en intersectorale mobiliteit binnen de EOR” te bevorderen. De laatstgenoemde actie voorziet in de ontwikkeling van een Uniekader voor onderzoeksloopbanen, alsook in het moderniseren van bestaande instrumenten en initiatieven en de ontplooiing van nieuwe instrumenten en initiatieven. Dat betreft onder meer de oprichting van een waarnemingspost voor onderzoeksloopbanen, verdere ontwikkeling van het handvest en de code voor onderzoekers, het opzetten van het EOR-talentenplatform als één onlineloket voor toegang tot Euraxess-diensten, -netwerken en -portalen, waaronder HRS4R en RESAVER, het ERA4You-initiatief opstarten ter bevordering van de mobiliteit van talent tussen sectoren en in de hele Unie, de uitwisseling van goede praktijken met betrekking tot onderzoeks- en innovatiestelsels ter ondersteuning van een evenwichtige kennismobiliteit, en het testen van het nieuwe kader voor onderzoeksloopbanen met de allianties van Europese universiteiten.
- (8) In de op 18 januari 2022 aangenomen mededeling van de Commissie getiteld “Een Europese strategie voor universiteiten”<sup>1</sup> wordt voorzien in de ontwikkeling van een kader voor onderzoeksloopbanen, in synergie met een Europees kader voor aantrekkelijke en duurzame loopbanen in het hoger onderwijs, dat uiterlijk in 2023 moet worden voorgesteld.

---

<sup>1</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's over een Europese strategie voor universiteiten (COM(2022) 16 final).

- (9) In de op 5 juli 2022 aangenomen mededeling van de Commissie getiteld “Een nieuwe Europese innovatieagenda”<sup>1</sup> wordt erkend dat innovatie afhankelijk is van het succesvol aantrekken, koesteren en vasthouden van mensen met talent en een breed scala aan vaardigheden, en wordt het belang van intersectorale mobiliteit benadrukt.
- (10) In Aanbeveling (EU) 2022/2415 van de Raad betreffende de leidende beginselen voor kennisvalorisatie<sup>2</sup> wordt benadrukt hoe belangrijk het is te investeren in de ontwikkeling van een ondernemerscultuur en ondernemerspraktijken en -vaardigheden voor onderzoekers en andere actoren op het gebied van onderzoek en innovatie, onder wie tussenpersonen, die voortdurend moeten worden bijgeschoold om de onderzoeks- en innovatieresultaten zo veel mogelijk om te zetten in oplossingen die de samenleving ten goede komen. Ter ondersteuning van de uitvoering van die aanbeveling zal een praktijkcode voor samenwerking tussen het bedrijfsleven en de academische wereld worden opgesteld.
- (11) In de conclusies van de Raad over het initiatief “Europese universiteiten” – Een brug slaan tussen hoger onderwijs, onderzoek, innovatie en samenleving: de weg effenen voor een nieuwe dimensie in het Europese hoger onderwijs<sup>3</sup> worden de lidstaten en de Commissie verzocht om synergieën te bevorderen tussen de hogeronderwijsdimensie van de Europese Onderwijsruimte, de EOR en de Europese ruimte voor hoger onderwijs (EHOR).

---

<sup>1</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, “Een nieuwe Europese innovatieagenda” (COM(2022) 332 final).

<sup>2</sup> Aanbeveling (EU) 2022/2415 van de Raad van 2 december 2022 betreffende de leidende beginselen voor kennisvalorisatie (PB L 317 van 9.12.2022, blz. 141).

<sup>3</sup> Conclusies van de Raad over het initiatief “Europese Universiteiten” – Een brug slaan tussen hoger onderwijs, onderzoek, innovatie en samenleving: de weg effenen voor een nieuwe dimensie in het Europese hoger onderwijs (PB C 221 van 10.6.2021, blz. 14).

- (12) Onderzoekers zijn van fundamenteel belang voor de samenleving. Ze verrichten onderzoek, bevorderen innovatie, dragen bij tot oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen en verstrekken feitenmateriaal aan beleidsmakers voor goed gefundeerde besluitvormingsprocessen. Onderzoekers zijn hooggekwalificeerde talenten die een groot potentieel hebben om beter tegemoet te komen aan de vraag op de arbeidsmarkt. Het is van cruciaal belang hun algemene arbeidsvoorwaarden en werkomgeving te verbeteren, onder meer door ze aantrekkelijke salarissen aan te bieden.
- (13) Onderzoekslaanbanen in de hele Unie aantrekkelijker en stabielcr maken is een essentieel onderdeel van de EOR. Het is dus duidelijk dat onderzoekslaanbanen aantrekkelijker en inclusiever moeten worden gemaakt voor studenten en afgestudeerden, en dat er randvoorwaarden moeten worden geschapen om getalenteerde onderzoekers in de Unie te houden en deze een aantrekkelijke en concurrerende bestemming voor internationale onderzoekers te maken.

- (14) Als onderdeel van de kaderprogramma's voor onderzoek en innovatie worden met de Marie Skłodowska-Curie-acties (MSCA's) al meer dan 25 jaar onderzoekers uit de hele wereld in alle stadia van hun loopbaan ondersteund, met de nadruk op opleiding, vaardigheden en loopbaanontwikkeling. Dit programma heeft ook een structurerend effect op organisaties (instellingen voor hoger onderwijs, onderzoeksorganisaties, ondernemingen enz.) door goede praktijken te verspreiden en door hun internationale aantrekkelijkheid en zichtbaarheid te vergroten, met name door excellente doctorale programma's te ontwikkelen. De MSCA's dragen bij tot intersectorale, interdisciplinaire en geografische mobiliteit, en zorgen ervoor dat onderzoekers hun vaardigheden ontwikkelen, genderonevenwichtigheden worden aangepakt, getalenteerde onderzoekers worden behouden en nieuw talent naar Europa wordt aangetrokken. Met name het MSCA-doctoraal programma voor het bedrijfsleven kan als een voorbeeld van beste praktijk worden beschouwd. In dat programma worden de onderzoekservaring, standplaats en supervisie van een promovendus gelijk verdeeld tussen een academische en een niet-academische instelling maar gelden er bepalingen om academische normen te waarborgen. Het is een belangrijk voorbeeld van interactie en samenwerking tussen actoren in het ecosysteem, waarbij transversale vaardigheden en intersectorale mobiliteit worden bevorderd en waarmee eraan wordt bijgedragen tegemoet te komen aan de behoefte van het bedrijfsleven aan hooggekwalificeerde talenten en het inzicht van onderzoekers in de industriële uitdagingen wordt ondersteund, met als doel de wervingskansen in het ecosysteem te vergroten.

- (15) Uit gegevens van Eurostat blijkt dat het aantal onderzoekers in voltijdequivalenten in de Unie toeneemt. In 2021 waren er in de lidstaten 2 miljoen onderzoekers werkzaam hetgeen 627 000 meer is dan in 2011. De meeste onderzoekers werken in het bedrijfsleven (56 %) en het hoger onderwijs (32 %), gevolgd door de publieke sector (11 %). Het is belangrijk deze groei voort te zetten door middel van adequate investeringen, adequate infrastructuur en een adequaat beleid op nationaal en Unieniveau die de aantrekkelijke onderzoekslaanbanen ondersteunen, onder meer wat betreft diversiteit, inclusiviteit en gendergelijkheid, en die een cultuur van waardering voor onderzoekslaanbanen in alle sectoren van de samenleving stimuleren.
- (16) Er moet op Unieniveau een duidelijke en gezamenlijke definitie en dito begrip van “onderzoeker” worden bepaald, bijvoorbeeld de algemeen aanvaarde definitie uit het Frascatihandboek. Onder “onderzoeker” moeten alle professionals worden verstaan die onderzoeks- en innovatie-activiteiten uitvoeren in alle sectoren, waaronder de academische wereld (bv. instellingen voor hoger onderwijs, onderzoeksorganisaties, onderzoeks-infrastructuur), het bedrijfsleven (bv. industrie, start-ups, spin-offs of kmo's), overheidsinstanties (bv. overheid, beleidsvormingsorganen, publieke laboratoria en het gezondheidszorgstelsel), en de non-profitsector. Onderzoekers kunnen daarnaast betrokken zijn bij verschillende soorten activiteiten in alle sectoren van de economie of de samenleving. Er zijn inspanningen nodig om de volledige erkenning van de laanbanen van onderzoekers te bereiken alsmede om de vergelijkbaarheid tussen de lidstaten en sectoren te verbeteren.

- (17) Voor het verrichten van hoogwaardig onderzoek en innovatie is ondersteuning van andere professionals nodig. Voorbeelden zijn onderzoeksmanagers en onderzoekstechnici wier loopbanen correcte erkenning verdienen, onder meer door verdere analyse en afstemming op het niveau van de Unie. De capaciteit voor onderzoeksmanagement moet worden versterkt door de vereiste vaardigheden en competenties te definiëren, toepasselijke opleidingen te ontwikkelen, vergelijkbaarheid te bevorderen en de houders van die vaardigheden, competenties en opleidingen in staat te stellen onderzoek en innovatie doeltreffend te beheren en te ondersteunen.
- (18) De Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen (ESCO) is in 2022 geactualiseerd, waarbij verbeterde classificaties van vaardigheden en beroepen voor onderzoekers zijn opgenomen teneinde de beroepen te specificeren die relevant zijn voor onderzoekers in alle sectoren van de arbeidsmarkt, alsook de transversale vaardigheden die onderzoekers nodig hebben. De invoering van de ESCO-classificatie in Europass en in het Europees netwerk van diensten voor de arbeidsvoorziening (Eures) faciliteert het gebruik van die verbeterde classificatie op de arbeidsmarkt. De Commissie moet in contact treden met de Internationale Arbeidsorganisatie om ervoor te zorgen dat de specifieke categorie “onderzoeker” in toekomstige herzieningen van de internationale standaardclassificatie van beroepen (ISCO) wordt opgenomen, waarop de ESCO-classificatie is gebaseerd.

- (19) Zoals erkend in artikel 13 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en zoals vermeld in de Verklaring van Bonn over de vrijheid van wetenschappelijk onderzoek van 20 oktober 2020, in het communiqué van Rome over de Europese ruimte voor hoger onderwijs van 19 november 2020 en in Aanbeveling (EU) 2021/2122 van de Raad, moeten de academische vrijheid en de vrijheid van wetenschappelijk onderzoek worden gewaarborgd als essentiële voorwaarden voor onderzoekers om onderzoek en innovatie vooruit te helpen. De diensten van de Commissie hebben in januari 2022 een werkdocument gepubliceerd over de bestrijding van buitenlandse inmenging in onderzoek en innovatie, waarin beste praktijken worden uiteengezet die hogeronderwijsinstellingen en onderzoeksorganisaties kunnen helpen bij het beschermen van hun fundamentele waarden, waaronder de academische vrijheid, hun integriteit en hun institutionele autonomie, alsook bij het beschermen van hun personeel, studenten, onderzoeksresultaten en activa.

- (20) De aanhoudende genderongelijkheden in onderzoeksloopbanen moeten doeltreffend worden aangepakt. Het gaat daarbij onder meer om de loonkloof tussen mannen en vrouwen, gendervooroordelen bij beoordeling en erkenning, kwesties met betrekking tot het evenwicht tussen werk en privéleven en gendergerelateerd geweld, naast mogelijke intersecties van gender met andere omstandigheden die leiden tot kwetsbaarheid of marginalisering in onderzoeksloopbanen, zoals etnische afkomst, handicap en seksuele gerichtheid, aangezien deze allemaal van invloed zijn op participatie en loopbaanontwikkeling. Instrumenten voor institutionele verandering, zoals inclusieve gendergelijkheidsplannen, kunnen in dit verband belangrijk zijn, waarbij rekening moet worden gehouden met de strategie voor gendergelijkheid 2020-2025<sup>1</sup>. Uit SHE FIGURES 2021 blijkt dat slechts 33 % van alle onderzoekers in de Unie vrouw is, hetgeen hen ondervertegenwoordigd maakt onder onderzoekers. Voorts blijkt ook uit dat rapport dat vrouwelijke onderzoekers relatief vaker in het hoger onderwijs werkzaam zijn vergeleken met mannelijke onderzoekers, en dat het percentage vrouwelijke onderzoekers in de publieke sector en het bedrijfsleven juist lager is. In de hele Unie werken vrouwelijke onderzoekers vaker in deeltijd en onder een onzekere arbeidsovereenkomst in vergelijking met hun mannelijke collega's (11 % in het geval van vrouwen en 7 % in het geval van mannen), en slechts 26 % van de academische topfuncties (hoogleraarschap of een gelijkwaardige onderzoeksfunctie) wordt bekleed door een vrouw. Daarom zijn specifieke inspanningen nodig om genderongelijkheden in onderzoeksloopbanen en de ondervertegenwoordiging van vrouwen in onderzoek en innovatie op het gebied van wetenschap, technologie, engineering en wiskunde en in het hoger onderwijs aan te pakken, zoals wordt benadrukt in de Europese strategie voor universiteiten.

---

<sup>1</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, Een Unie van gelijkheid: strategie voor gendergelijkheid 2020- 2025 (COM(2020) 152 final).

- (21) Voor de ondersteuning van de volledige persoonlijke en professionele ontwikkeling van onderzoekers, met name junior onderzoekers, in de Unie moeten bestaande uitdagingen worden aangepakt die negatieve gevolgen hebben voor het algemene onderzoeks- en innovatiestelsel in de Unie en voor de interne markt voor onderzoek. Zulke uitdagingen betreffen onder meer aspecten op het gebied van werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden, zoals verschillende rechtsposities van promovendi — als studenten dan wel werknemers — in verschillende lidstaten, een veelvuldig gebrek aan open, transparante en op verdiensten gebaseerde werving, onzekerheid in verband met kortlopende contracten op projectbasis, onvoldoende toegang tot gelijke kansen, gebrek aan intersectorale mobiliteitskansen tijdens opleidingen voor promovendi en postdoctoraal werk, gebrek aan het evenwicht tussen werk en privéleven, gezinszorg, maatregelen voor fysiek en mentaal welzijn, en zwakke punten in socialebeschermingsinstrumenten, onder meer de moeizame overdraagbaarheid van rechten tussen sectoren en lidstaten.

- (22) Specifieke stimulansen voor de werving van junior onderzoekers zouden hun inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling verbeteren. Zulke stimulansen kunnen financieel van aard zijn of verband houden met sociale bescherming, zoals kansen op permanente arbeids-overeenkomsten of arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, en zijn in overeenstemming met Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999<sup>1</sup>. In dit opzicht zou onderzoek vaker met basisfinanciering of levenscyclusfinanciering kunnen worden bekostigd, in aanvulling op projectgebaseerde financiering. Basisfinanciering biedt hogeronderwijsinstellingen of onderzoeksorganisaties een raming van de gegarandeerde financiële steun in ruil voor het behalen van bepaalde resultaten en het voldoen aan bepaalde kwaliteitsnormen, terwijl bij levenscyclusfinanciering eerst wordt geconcurrereerd voor financiering, die vervolgens wordt verlengd als het onderzoek tijdens een monitoringproces positief wordt beoordeeld. Hierdoor kunnen onderzoeksorganisaties strategieën voor de langere termijn ontwikkelen en duurzame verbintenissen ten aanzien van werknemers aangaan, terwijl zij de projectgebaseerde financiering kunnen blijven gebruiken om nieuwe wegen te verkennen.

---

<sup>1</sup> Richtlijn 1999/70/EG van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175 van 10.7.1999, blz. 43).

- (23) Zoals gesteld in artikel 22 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, heeft eenieder als lid van de samenleving recht op sociale zekerheid en aanspraak op de verwezenlijking van economische, sociale en culturele rechten, die onmisbaar zijn voor zijn waardigheid en voor de vrije ontplooiing van zijn persoonlijkheid. Beginsel 15 van de Europese pijler van sociale rechten luidt dat werknemers en zelfstandigen bij pensionering recht hebben op een pensioen dat in verhouding staat tot hun bijdragen en een toereikend inkomen waarborgt. Het is echter moeilijk voor mobiele onderzoekers om een toereikend aanvullend pensioen te verwerven als gevolg van drempelperioden, hoge overdrachtskosten, beperkte kennis van complexe financiële producten en administratieve lasten op pensioengerechtigde leeftijd. Daarom moet ervoor worden gezorgd dat onderzoekers op basis van de aanbeveling van de Raad van 8 november 2019 met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen<sup>1</sup> bepaalde zekerheden wordt geboden.
- (24) RESAVER, de door de Commissie ondersteunde Europese pensioenoplossing die zich bezighoudt met bedrijfspensioenvoorzieningen voor onderzoeksorganisaties en die een van de onderdelen van het nieuwe EOR-talentenplatform zal worden, heeft het potentieel om kwesties met betrekking tot de sociale bescherming van mobiele onderzoekers aan te pakken. Het gebruik ervan wordt echter belemmerd door een beperkte bekendheid en aanzienlijke administratieve en juridische belemmeringen. Om de bedrijfspensioenrechten van mobiele onderzoekers te waarborgen, moet informatie worden verstrekt over de invloed die eventuele mobiliteit kan hebben op pensioenrechten, en moet de deelname van onderzoeksorganisaties aan RESAVER worden overwogen.

---

<sup>1</sup> Aanbeveling van de Raad van 8 november 2019 met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen (2019/C 387/01) (PB C 387 van 15.11.2019, blz. 1).

- (25) Intersectorale, interdisciplinaire en geografisch evenwichtige mobiliteit is essentieel om onderzoeksloopbanen in de Unie doeltreffender, duurzamer en aantrekkelijker te maken. Dankzij die mobiliteit wordt het onderzoeks- en innovatiestelsel als geheel concurrerender en bevordert het een betere productie en circulatie en een beter gebruik van kennis, terwijl het niet-lineaire, gediversifieerde loopbaantrajecten stimuleert en mogelijk maakt. Die vormen van mobiliteit, met inbegrip van virtuele mobiliteit, moeten worden bevorderd en gestimuleerd, en op passende wijze in de loopbaanontwikkeling van onderzoekers worden geïntegreerd, en er moeten maatregelen worden getroffen om bestaande belemmeringen voor mobiliteit weg te nemen, ongeacht de aard daarvan, waaronder de beperkte overdraagbaarheid van beurzen, de administratieve lasten van bijvoorbeeld zakenreizen, of belemmeringen voor de erkenning van verblijfstitels voor mobiele onderzoekers, problemen in verband met relocatie, taalbarrières, of belemmeringen voor de overdracht van pensioenrechten.
- (26) Een gewijzigde aanpak is nodig om interoperabele en intersectorale onderzoeksloopbanen te bevorderen, waarbij loopbanen gelijk zou worden beoordeeld en beloond, en geografische, interdisciplinaire en intersectorale mobiliteit, loopbaanonderbrekingen, met inbegrip van sabbaticals of ouderschapsverlof, of professionele relocatie geen negatieve gevolgen zouden hebben, en waarbij onderzoekers geen onderscheid zouden maken tussen loopbanen in de academische wereld en daarbuiten. Meervoudige loopbaantrajecten, die worden gekenmerkt door geografische, sectorale en interorganisatorische mobiliteit, of hybride trajecten, die worden gekenmerkt door de gelijktijdige combinatie van sectoren, verdienen volledige erkenning en overweging op voet van gelijkheid met lineaire loopbaantrajecten, d.w.z. loopbanen waarin wordt opgeklommen van de ene functie naar de andere, gewoonlijk binnen hetzelfde vakgebied of dezelfde discipline.

- (27) Sommige opleidingen voor promovendi zijn nog steeds vooral gericht op een toekomstige loopbaan in de academische wereld, waarbij onvoldoende rekening wordt gehouden met het bredere scala aan beroepen in alle relevante sectoren, of met het belang van het bevorderen van ondernemerschap onder onderzoekers. Voor betere loopbaankansen, intersectorale mobiliteit en innovatie en aantrekkelijkere onderzoeksloopbanen in de Unie is het van groot belang dat onderzoekers, naast sterke onderzoeksvaardigheden, van transversale vaardigheden worden voorzien via formele en informele opleiding.
- (28) Het Europees competentiekader voor onderzoekers (“ResearchComp”), dat de Commissie in overleg met de lidstaten en belanghebbenden heeft ontwikkeld, zal een belangrijke rol spelen bij het aanleren van een breed scala aan transversale vaardigheden aan onderzoekers en bij het dichten van de vaardighedenkloof tussen de academische wereld en alle andere relevante sectoren. Er zouden opleidingen voor onderzoekers, waaronder opleidingen voor promovendi, kunnen worden ontwikkeld volgens de daarin beschreven vaardigheden, in het kader en op basis van de uitwisseling van beste praktijken om onderzoekers een leven lang bij te scholen en om te scholen. Er is behoefte aan toereikende mechanismen voor erkenning en validatie van formele en informele opleidingsmogelijkheden, waaronder opleiding op de werkplek.

- (29) Om ervoor te zorgen dat de opleiding van onderzoekers (mede) wordt ontwikkeld op basis van de daadwerkelijke vraag naar vaardigheden, zouden de interactie en samenwerking tussen de academische wereld, de industrie, het bedrijfsleven, de overheid, de non-profitsector en alle andere relevante actoren in het ecosysteem kunnen worden bevorderd, onder meer met betrekking tot leerlingplaatsen en praktijk- of meeloopstages. In dit verband zou rekening kunnen worden gehouden met de beginselen voor innovatieve doctoraatsopleidingen in het verslag van de EOR-stuurgroep voor menselijk potentieel en mobiliteit van 2021, alsook met Aanbeveling (EU) 2022/2415 van de Raad van 2 december 2022 betreffende de leidende beginselen voor kennisvalorisatie<sup>1</sup>, waarin wordt gewezen op de noodzaak van een systeem dat ondernemersactiviteiten ten voordele van onderzoekers stimuleert.
- (30) Het onder onderzoekers bevorderen van een ondernemingsgeest en vaardigheden die daarbij horen, waaronder vaardigheden om investeerders en kapitaal aan te trekken, is van cruciaal belang voor een betere kennisvalorisatie en een betere omzetting van innovatieve ideeën in nieuwe diensten en producten met een groter potentieel voor marktacceptatie, duurzame groei en maatschappelijke voordelen. Het volgen van een succesvol ondernemerstraject vereist dat intellectuele activa, zoals publicaties, gegevens, specialistische kennis en intellectuele eigendom, goed worden begrepen en efficiënt worden beheerd zoals bepaald in Aanbeveling (EU) 2022/2415 van de Raad van 2 december 2022 betreffende de leidende beginselen voor kennisvalorisatie<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Aanbeveling (EU) 2022/2415 van de Raad van 2 december 2022 betreffende de leidende beginselen voor kennisvalorisatie (PB L 317 van 9.12.2022, blz. 141).

- (31) Voor de sectoroverschrijdende circulatie van talent en verbeterde interoperabiliteit van onderzoeks- en innovatiebanen tussen sectoren is een combinatie van verschillende en complementaire maatregelen op nationaal en Unieniveau nodig in overeenstemming met de beginselen van academische vrijheid en institutionele autonomie, waaronder systeemhervorming. Een beleidsaanpak waarbij van elkaar wordt geleerd op basis van succesvolle modellen voor intersectorale mobiliteitsregelingen kan bijdragen aan een betere wederzijds voordelige samenwerking tussen de academische en de niet-academische wereld en sterkere innovatie-ecosystemen, betere opleidingen en levenslange leertrajecten voor onderzoekers, innovatoren en andere onderzoeks- en innovatietalenten, onder meer door middel van bijscholing om ondersteunende capaciteit op te bouwen, en betere wervingssystemen, en de bevordering van de ontwikkeling van ondernemersvaardigheden bij onderzoekers.
- (32) Onderzoekers zijn zich niet altijd bewust van de cruciale rol van beleidsvorming op het gebied van onderzoek en innovatie en van de rol van wetenschap bij beleidsvorming. Beide dimensies kunnen gevolgen hebben voor onderzoeksloopbanen in het algemeen alsmede voor het onderzoeks- en innovatiestelsel. Het is belangrijk dat dit in opleidingen voor promovendi aan bod komt en dat zij hiervan worden doordrongen, zodat onderzoekers meer betrokken raken bij beleidsvormingsprocessen en het belang van hun wetenschappelijke activiteiten voor de beleidsvorming gedurende hun gehele loopbaan wordt erkend.

- (33) Onderzoekers, met name junior onderzoekers, moeten bewust worden gemaakt van de kansen in alle sectoren en van de mogelijkheid om die kansen na te streven om hun spectrum van persoonlijke en professionele ontwikkeling uit te breiden. Diensten voor loopbaanadvies en -ondersteuning die zijn afgestemd op de behoeften van onderzoekers moeten een belangrijke rol spelen door intersectorale, interdisciplinaire, geografische en virtuele mobiliteit te stimuleren, alsook door de mogelijkheid om ondernemersactiviteiten te ontplooiën. Interinstitutionele mobiliteit, met name tussen verschillende soorten instellingen voor hoger onderwijs en onderzoeksorganisaties en met verschillende en flexibele academische trajecten, moet worden bevorderd, onder meer door belemmeringen in verband met de in de vorige instelling of organisatie ontwikkelde vaardigheden en de in de nieuwe instelling of organisatie vereiste vaardigheden aan te pakken.
- (34) De beoordeling van onderzoek moet het mogelijk maken de prestaties van onderzoekers en onderzoek zodanig te evalueren dat voor een zo hoog mogelijke kwaliteit en zo veel mogelijk impact wordt gezorgd. Zoals benadrukt in de oproep van Parijs van 2022 inzake onderzoeksbeoordeling, in het verkennend verslag van de Commissie van 2021 “Towards a reform of the research assessment system” (Op weg naar een hervorming van het beoordelingssysteem), dat was gebaseerd op een brede raadpleging van belanghebbenden, in de conclusies van de Raad over de beoordeling van onderzoek en de uitvoering van open wetenschap van 10 juni 2022, en in de in juli 2022 bekendgemaakte overeenkomst inzake de hervorming van de onderzoeksbeoordeling, is het voor een behoorlijke evaluatie van de prestaties noodzakelijk om de steeds diversere onderzoeksresultaten, -activiteiten en -praktijken te erkennen, waaronder samenwerking en open uitwisseling van resultaten, en om strenge normen voor onderzoeksintegriteit en maatschappelijke impact van onderzoek te waarborgen. De beoordeling van onderzoekers moet daarom overgaan op een aanpak waarin de kwantitatieve en kwalitatieve evaluatie van onderzoek meer in balans zijn, door de voorkeur te geven aan kwalitatieve beoordeling met collegiale toetsing, geschraagd door een verantwoord gebruik van kwantitatieve indicatoren.

- (35) Om loopbanen in de academische wereld, tot aan de topfuncties, te versterken, is een transparant, gestructureerd, inclusief en gendergelijk systeem voor toegang tot en ontwikkeling van loopbanen nodig. Daartoe zou op het niveau van de lidstaten of onderzoeksorganisaties kunnen worden overwogen regelingen te ontwikkelen die vergelijkbaar zijn met de “tenure track”-regeling, d.w.z. vaste kaders waarbinnen contracten voor bepaalde tijd bij een positieve evaluatie zicht geven op een vaste aanstelling.
- (36) Ondanks inspanningen op Unie-, nationaal en regionaal niveau blijft het probleem van de uitstroom van talent uit minder ontwikkelde regio's in de Unie bestaan, zoals benadrukt in de mededeling van de Commissie getiteld “Het benutten van talent in Europa's regio's”<sup>1</sup>, en moeten aanvullende maatregelen worden getroffen om tot een evenwichtigere geografische mobiliteit voor onderzoekers te komen. Uit de analyses van de Commissie over de circulatie van talent in 2021-2022 blijkt dat bestaande acties op Unieniveau in positieve zin bijdragen aan het bevorderen van een evenwichtigere circulatie van talent, maar daarin wordt ook gewezen op hardnekkige uitdagingen en wordt voorzien in trajecten voor braingain. Excellente onderzoeksomgevingen, met inbegrip van onderzoeksinfrastructuur, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en een beloningniveau die in verhouding staat tot de beroepskwalificaties en de verrichte werkzaamheden, spelen een zeer belangrijke rol in dit verband, maar vereisen vaak hervormingen van de nationale onderzoeks- en innovatiestelsels. Er moet een beleidsaanpak worden gevolgd die gericht is op het ondersteunen en stimuleren van dergelijke systeemtransformaties, waarbij wederzijds lering wordt getrokken uit succesvolle trajecten die het mogelijk hebben gemaakt om tot een evenwichtigere circulatie van talenten in de lidstaten te komen.

---

<sup>1</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, “Het benutten van talent in Europa's regio's” (COM(2023) 32 final), 17 januari 2023.

- (37) Het ondersteunen van de mobiliteit en loopbaanontwikkeling van onderzoekers, het waarborgen van een duurzame aanvoer van talent op het gebied van onderzoek en innovatie, en het versterken van de wetenschappelijke samenwerking tussen de Unie en de rest van de wereld, zijn de belangrijkste doelstellingen van Euraxess, een uniek pan-Europees initiatief dat gratis informatie en ondersteunende diensten verstrekt aan onderzoekers en hun gezinnen. Om deze doelstelling verder te ondersteunen, zou Euraxess haar informatieverstrekkings- en ondersteuningsactiviteiten voor onderzoekers en instellingen voor hoger onderwijs en onderzoeksorganisaties kunnen uitbreiden, waarbij de diensten- en governancestructuur wordt geoptimaliseerd en de digitale en gebruikerservaring en de interoperabiliteit met andere initiatieven van de Unie, zoals Europass en Eures, worden verbeterd. De doeltreffendheid en de samenhang van de informatieportalen en diensten van Euraxess zouden gebaat zijn bij sterke nationale bruggenhoofdorganisaties.

- (38) Om wereldwijd concurrerend te blijven, moet de Unie aantrekkelijker worden voor talent uit de hele wereld, zonder een uitstroom van talent uit ontwikkelingslanden te veroorzaken. In de op 27 april 2022 aangenomen mededeling van de Commissie getiteld “Het aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU”<sup>1</sup> wordt benadrukt dat de Unie aantrekkelijker moet worden voor talenten uit de hele wereld, met name door innovatie en ondernemerschap in de Unie te stimuleren en te zoeken naar andere mogelijkheden voor legale migratie naar de Unie op de middellange tot langere termijn. De herziening van Richtlijn (EU) 2021/1883 van het Europees Parlement en de Raad<sup>2</sup> was een belangrijke stap om de Unie aantrekkelijker te maken, aangezien hooggekwalificeerde migranten daardoor meer rechten genieten en snellere en meer gestroomlijnde procedures kunnen doorlopen. Richtlijn (EU) 2016/801 van het Europees Parlement en de Raad<sup>3</sup> draagt ook bij tot de verwezenlijking van die doelstellingen door het voor studenten en onderzoekers gemakkelijker en aantrekkelijker te maken om naar de Unie te komen, en tegelijkertijd de verspreiding van kennis en vaardigheden te bevorderen door middel van verbeterde mobiliteitsrechten binnen de Unie.

---

<sup>1</sup> Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, “Aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU” (COM(2022) 657 final).

<sup>2</sup> Richtlijn (EU) 2021/1883 van het Europees Parlement en de Raad van 20 oktober 2021 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van onderdanen van derde landen met het oog op een hooggekwalificeerde baan, en tot intrekking van Richtlijn 2009/50/EG van de Raad (PB L 382 van 28.10.2021, blz. 1).

<sup>3</sup> Richtlijn (EU) 2016/801 van het Europees Parlement en de Raad van 11 mei 2016 betreffende de voorwaarden voor toegang en verblijf van derdelanders met het oog op onderzoek, studie, stages, vrijwilligerswerk, scholierenuitwisseling, educatieve projecten of au-pairactiviteiten (PB L 132 van 21.5.2016, blz. 21).

- (39) Het handvest en de code voor onderzoekers wordt herzien om in te spelen op de nieuwe realiteit en de uitdagingen waarmee onderzoekers en instellingen momenteel te maken hebben, onder meer door een betere integratie van genderevenwicht, gendergelijkheid en inclusiviteit door het nemen van maatregelen die gericht zijn op onderzoeksomgevingen vrij van gendergerelateerd geweld, en van praktijken inzake open wetenschap. Het nieuwe handvest voor onderzoekers, dat is opgenomen in bijlage II bij deze aanbeveling, is gestroomlijnd om de uitvoering ervan te vereenvoudigen en het gebruik ervan buiten de academische sector te bevorderen. Alle organisaties die onderzoekers in dienst hebben of financieren, wordt verzocht het nieuwe handvest voor onderzoekers te onderschrijven. Organisaties die de beginselen van het bestaande handvest en de bestaande code voor Onderzoekers hebben onderschreven, worden geacht ook het nieuwe handvest voor onderzoekers te onderschrijven. Dit moet met name gelden voor instellingen die het HRS4R-proces volgen of hebben voltooid, waarvoor onderschrijving van het handvest van onderzoekers de eerste stap is.

- (40) Een waarnemingspost voor onderzoeksloopbanen, waarin de beste momenteel in de Unie beschikbare gegevens op één plaats worden samengebracht, is nodig om toezicht te houden op de uitvoering van maatregelen ter versterking van onderzoeksloopbanen en systeemhervormingen. Die waarnemingspost moet de lidstaten en de onderzoeksorganisaties helpen de gegevens te verkrijgen die zij nodig hebben voor de aanpassing en de ontwikkeling van beleid inzake onderzoeksloopbanen. Ook moeten onderzoekers worden ondersteund, zodat zij een beter inzicht krijgen in de uitdagingen en kansen, en Europese onderzoeksorganisaties moeten aantrekkelijker worden gemaakt voor de grootste talenten. Indien nuttig zouden verbindingen met de Europese waarnemingspost voor de hogeronderwijssector die in de Europese strategie voor universiteiten wordt voorgesteld, in overweging kunnen worden genomen. Gegevens die bij de toepassing van Verordening (EU) 2019/1700 van het Europees Parlement en de Raad<sup>1</sup> zijn verzameld, zouden kunnen worden aangepast om aan de behoeften van de gebruikers van de waarnemingspost voor onderzoeksloopbanen te voldoen.

---

<sup>1</sup> Verordening (EU) 2019/1700 van het Europees Parlement en de Raad van 10 oktober 2019 tot vaststelling van een gemeenschappelijk kader voor Europese statistieken betreffende personen en huishoudens, op basis van gegevens die op individueel niveau worden verzameld door middel van steekproeven, tot wijziging van Verordeningen (EG) nr. 808/2004, (EG) nr. 452/2008 en (EG) nr. 1338/2008 van het Europees Parlement en de Raad, en tot intrekking van Verordening (EG) nr. 1177/2003 van het Europees Parlement en de Raad en Verordening (EG) nr. 577/98 van de Raad (PB L 261I van 14.10.2019, blz. 1).

- (41) Om voor het Europese kader daadwerkelijk onderzoeks-, innovatie- en ondernemingstalent aan te trekken en in de Unie te behouden, zijn verbintenissen van de lidstaten en alle betrokkenen nodig. Allianties van instellingen voor hoger onderwijs, bijvoorbeeld opgericht in het kader van het initiatief “Europese universiteiten” en ondersteund door het Erasmus<sup>+</sup>-programma en de kaderprogramma’s voor onderzoek en innovatie, alsook het hoger onderwijs in het algemeen, onderzoeksorganisaties en alle belanghebbenden daarbij, zouden in het bijzonder kunnen worden aangemoedigd om op vrijwillige basis en volgens een bottom-upbenadering deel te nemen om bij te dragen aan een brede uitvoering van het kader door relevante activiteiten te testen.
- (42) Bij de uitvoering van die aanbevelingen moet terdege rekening worden gehouden met de zeer diverse nationale onderzoeks- en innovatie-systemen en omstandigheden en met het beginsel van institutionele autonomie van instellingen voor hoger onderwijs en onderzoeksorganisaties in de hele Unie,

HEEFT DE VOLGENDE AANBEVELING VASTGESTELD:

1. Voor de toepassing van deze aanbeveling wordt verstaan onder:

“onderzoekers”: professionals die nieuwe wetenschappelijke kennis bedenken of creëren op basis van originele concepten of hypothesen. Zij verrichten onderzoek en verbeteren of ontwikkelen concepten, theorieën, modellen, infrastructuur, technieken, instrumenten, software of operationele methoden. Onderzoekers kunnen geheel of gedeeltelijk betrokken zijn bij verschillende soorten activiteiten, zoals fundamenteel of toegepast onderzoek, experimentele ontwikkeling, het bedienen van onderzoeksuitrusting in alle sectoren van de economie of de samenleving en het verspreiden en valoriseren van onderzoeksresultaten. Zij kunnen ook gedeeltelijk betrokken zijn bij, onder meer, projectbeheer, onderwijs, mentorschap, ondersteuning van empirisch onderbouwde beleidsvorming, openwetenschapspraktijken, kennis- en technologieoverdracht en wetenschapscommunicatie. Onderzoekers identificeren opties voor nieuwe onderzoeks- en ontwikkelingsactiviteiten, en plannen en beheren deze door gebruik te maken van vaardigheden en kennis van hoog niveau die via formeel onderwijs en formele opleiding of ervaring zijn opgedaan.

2. Onderzoekers kunnen hun activiteiten op voet van gelijkheid uitvoeren in alle sectoren waarin onderzoek en innovatie plaatsvinden, waaronder de academische wereld, de industrie, het bedrijfsleven, overheidsinstanties en de non-profitsector, waar hun vaardigheden, kennis en instelling de Europese samenleving, het onderzoeks- en innovatiestelsel en de economie ten goede kunnen komen.

3. Loopbanen in onderzoeksmanagement kunnen worden uitgeoefend door onderzoekers en andere professionals, en betreffen het beheer en de ondersteuning van de onderzoeks- en innovatieactiviteiten. Loopbanen in onderzoeksmanagement moeten op passende wijze worden gecategoriseerd en erkend op Unieniveau, waarbij de nodige vaardigheden en competenties worden omschreven, om de beroepsbekwaamheid van onderzoeksmanagers te versterken, relevante opleidingen te kunnen ontwikkelen en de vergelijkbaarheid te bevorderen. Onderzoeksmanagers kunnen verschillende taken uitvoeren, bijvoorbeeld:
- a) stroomlijning of vergemakkelijking van de planning, de ontwikkeling, het beheer, het beheer van FAIR-gegevens, de administratie, de monitoring, de communicatie en de valorisatie van onderzoek en innovatie;
  - b) waarborging van de naleving van beleidsdoelstellingen, vereisten van financieringsprogramma's, financiële regels en wettelijke voorschriften;
  - c) verbetering van de efficiëntie en doeltreffendheid van onderzoeks- en innovatieprojecten of -stelsels;
  - d) vergroting van de effecten van onderzoek en innovatie op het beleid en de samenleving;
  - e) ondersteuning van het ontwerp en de uitvoering van beleid, programma's en projecten inzake onderzoek en innovatie.

4. Onderzoekstechnici zijn professionals wier voornaamste taken een hoog niveau van technische kennis, opleiding en ervaring op een of meer gebieden van engineering, natuurwetenschappen en levenswetenschappen of sociale en menswetenschappen vereisen. Zij nemen – gewoonlijk onder toezicht van onderzoekers – deel aan wetenschappelijke en technische taken waarbij zij concepten en operationele methoden toepassen en onderzoeks-uitrusting gebruiken. Onderzoekstechnici spelen een cruciale ondersteunende rol bij de uitvoering van onderzoek en innovatie op hoog niveau. De lidstaten moeten overwegen de loopbanen van onderzoekstechnici op nationaal niveau op passende wijze te categoriseren en te erkennen.
5. Alle onderzoekers moeten, ongeacht hun rechtspositie of de sector waarin zij werkzaam zijn, in de volgende profielen worden ingedeeld:
  - a) R1 — beginnend onderzoeker: onderzoekers die onderzoek verrichten onder supervisie, totdat zij promoveren of een gelijkwaardig niveau van bekwaamheid en ervaring bereiken;
  - b) R2 — erkend onderzoeker: gepromoveerde onderzoekers of onderzoekers met een gelijkwaardig niveau van bekwaamheid en ervaring, die nog niet voldoende onafhankelijk hun eigen onderzoek kunnen ontwikkelen, financiering kunnen aantrekken of een onderzoeksgroep kunnen leiden;

- c) R3 — gevestigd onderzoeker: gepromoveerde onderzoekers of onderzoekers met een gelijkwaardig niveau van bekwaamheid en ervaring, die onafhankelijk hun eigen onderzoek kunnen ontwikkelen, financiering kunnen aantrekken en een onderzoeksgroep kunnen leiden;
  - d) R4 — toonaangevend onderzoeker: gepromoveerde onderzoekers of onderzoekers met een gelijkwaardig niveau van bekwaamheid en ervaring, die door hun collega's als toonaangevend op hun onderzoeksgebied worden erkend.
6. Voor de toepassing van deze aanbeveling worden onderzoekers met de profielen R1 en R2 als junior onderzoekers en onderzoekers met de profielen R3 en R4 als senior onderzoekers beschouwd.

De lidstaten wordt aanbevolen het gebruik van verwijzingen naar de profielen te stimuleren in alle vacatures die specifiek op onderzoekers zijn gericht, of, in voorkomend geval, instellingen voor hoger onderwijs en onderzoeksorganisaties daartoe te verzoeken.

De profielen hoeven niet noodzakelijkerwijs te worden beschouwd als opeenvolgende stappen in een loopbaan.

Bijlage I bevat een niet-uitputtende lijst van voorbeelden van beroepen voor onderzoekers in verschillende sectoren op basis van de profielen R1 tot en met R4.

## Erkenning, interoperabiliteit en vergelijkbaarheid van onderzoeksloopbanen

7. De lidstaten en de Commissie wordt aanbevolen de volledige erkenning van onderzoeksloopbanen en gelijke waardering en beloning van de verschillende loopbaantrajecten, ongeacht de sector van de werkgelegenheid of de activiteit, te bevorderen en te ondersteunen, en ondersteunende maatregelen te treffen zodat onderzoeksloopbanen volledig interoperabel en vergelijkbaar zijn tussen de lidstaten, sectoren en instellingen.
8. De lidstaten zouden niet-lineaire, meervoudige en hybride loopbaantrajecten kunnen stimuleren en ondersteunen, en dergelijke trajecten zouden dezelfde erkenning moeten krijgen als lineaire loopbaantrajecten met meerdere professionele resultaten.
9. De lidstaten wordt aanbevolen nieuwe versies en actualiseringen van de Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen in te voeren, waarbij specifieke aandacht wordt besteed aan de beroepen en vaardigheden van onderzoekers.
10. De lidstaten wordt aanbevolen HR-afdelingen in alle sectoren aan te moedigen de loopbaanstructuren voor onderzoekers af te stemmen op de in punt 5 bedoelde profielen.

11. De lidstaten wordt aanbevolen een open, transparante en op verdiensten gebaseerde selectie en aanwerving van kandidaten te bevorderen en te ondersteunen, zonder dat loopbaanonderbrekingen of niet-lineaire, meervoudige en hybride loopbaantrajecten worden bestraft.
12. De lidstaten wordt aanbevolen de naleving van collectieve overeenkomsten en doeltreffende sociale dialoog aan te moedigen, en om ondersteunende maatregelen te treffen waarmee werkgevers en financiers voor aantrekkelijke, inclusieve en concurrerende onderzoeks- en arbeidsvoorwaarden kunnen zorgen waarbij onderzoekers worden gewaardeerd, aangemoedigd en ondersteund. Dergelijke ondersteunende maatregelen kunnen het volgende omvatten:
  - a) zorgen voor passende beloning, evenwicht tussen werk en privéleven en flexibele arbeidsvoorwaarden die bijdragen aan het combineren van privéleven, gezin, zorg, gezondheid, veiligheid en algemeen welzijn, zonder dat dit afbreuk doet aan de loopbaan;
  - b) zorgen voor gendergelijkheid, genderevenwicht, gelijke kansen en inclusiviteit voor onderzoekers met alle achtergronden, met inbegrip van ondervertegenwoordigde en gemarginaliseerde groepen, en bevorderen onder onderzoeks- en financieringsorganisaties van het gebruik, de uitvoering en de monitoring van instrumenten voor institutionele verandering, zoals inclusieve gendergelijkheidsplannen met aandacht voor raakvlakken tussen gender en andere sociale categorieën, overeenkomstig het nieuwe kader voor de Europese Onderzoeksruimte en de Europese strategie voor universiteiten;

- c) de vrijheid van wetenschappelijk onderzoek beschermen tegen elke mogelijke beperking of inmenging, ook door buitenlandse actoren;
- d) op institutioneel niveau specifieke steun bieden aan onderzoekers in verband met de uitvoering van administratieve taken;
- e) resolute maatregelen treffen om onzekerheid tegen te gaan en de werkzekerheid en stabiliteit te ondersteunen. Dit zou een stimulans kunnen zijn om op vrijwillige basis een plafond in te stellen voor het aantal onderzoekers van een organisatie dat een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft. Voor de uitvoering van permanente, langdurige of vaak terugkerende onderzoekstaken is het aanbevelingswaardig een beroep te doen op permanente arbeidsovereenkomsten of arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd. Onderzoekers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd zouden moeten kunnen genieten van specifieke maatregelen – zoals bedoeld in punt 29 – die hun loopbaanontwikkeling en -continuïteit bevorderen;
- f) het gebruik overwegen van verschillende financieringsmodellen, zoals basis-financiering, levenscyclusfinanciering, of projectgebaseerde financiering, om onderzoeksorganisaties in staat te stellen onderzoeksstrategieën voor de langere termijn te ontwikkelen en stabielere verbintenissen met werknemers aan te gaan;

g) toegang bieden tot adequate sociale bescherming, ongeacht de vorm van de arbeidsovereenkomst en onverminderd het recht van de lidstaten om de basisbeginselen van hun socialezekerheidsstelsels te bepalen. Dergelijke maatregelen zouden betrekking kunnen hebben op de volgende onderdelen van sociale bescherming, voor zover de lidstaten daarin voorzien:

- 1) werkloosheidsuitkeringen;
- 2) ziekteprestaties en zorgverstrekkingen;
- 3) moederschapsverlof, vaderschapsverlof, ouderschapsverlof en bijbehorende verstrekkingen;
- 4) arbeidsongeschiktheidsuitkeringen;
- 5) ouderdoms- en nabestaandenuitkeringen;
- 6) uitkeringen bij arbeidsongevallen en beroepsziekten.

13. De lidstaten wordt aanbevolen ervoor te zorgen dat onderzoekers toegang hebben tot actuele, uitgebreide, gebruiksvriendelijke en begrijpelijke informatie over hun rechten en plichten op het gebied van sociale bescherming, en te waarborgen dat rechten (ongeacht of die zijn verworven via verplichte of vrijwillige regelingen) gedurende het gehele beroepsleven van de desbetreffende persoon of tijdens een bepaalde referentieperiode worden behouden en opgebouwd en/of kunnen worden overgedragen tussen alle soorten rechtsposities (in loondienst en als zelfstandige), over grenzen heen en tussen economische sectoren, en tussen verschillende regelingen binnen een bepaald onderdeel van sociale bescherming.

14. Lidstaten die aanvullende spaarregelingen met vaste bijdragen willen stimuleren, wordt aanbevolen het gebruik van de oplossingen die het RESAVER-pensioenfonds biedt, die de afwezigheid van drempelperioden en kosten voor de overdracht van activa garandeert, te bevorderen.
15. De lidstaten wordt aanbevolen specifieke maatregelen ter ondersteuning van junior onderzoekers (onderzoekers met de profielen R1 en R2 als bedoeld in punt 5) aan te moedigen. Rekening houdend met de nationale omstandigheden zouden dergelijke specifieke maatregelen onder meer kunnen bestaan uit:
  - a) beginnende onderzoekers dezelfde sociale bescherming en arbeidsvoorwaarden bieden als onderzoekers in andere fasen van hun loopbaan, alsook een toereikend inkomen;
  - b) junior onderzoekers financiële stimulansen en stimulansen inzake sociale bescherming bieden;
  - c) het gebruik en de ondersteuning van stimulansen voor de aanwerving van junior onderzoekers door werkgevers in alle sectoren bevorderen, met name door vaste arbeidsovereenkomsten of arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur aan te bieden;
  - d) interinstitutionele, intersectorale, interdisciplinaire en geografische mobiliteit, met inbegrip van virtuele mobiliteit, bevorderen en erkennen;

- e) samenwerking tussen de academische wereld, onderzoeksfinanciers en andere relevante actoren in het ecosysteem, met name de industrie en andere bedrijven, de overheid en organisaties zonder winstoogmerk, op het gebied van de vraag naar en het aanbod van vaardigheden bevorderen, teneinde de aanwerving van hoogopgeleide onderzoekers met de benodigde specifieke vaardigheden in de betrokken sectoren aan te moedigen;
- f) de betrokkenheid van junior onderzoekers bij onderzoeksteams bevorderen, waarbij hun geen taken worden opgelegd die geen verband houden met hun wetenschappelijke opleiding.

Onderzoekers die beschikken over vaardigheden voor intersectorale en interdisciplinaire loopbanen en voor ondernemerschap en innovatie

16. Het doel van de beginnende onderzoeker is de onderzoeksgeest te cultiveren en flexibiliteit van denken, creativiteit en intellectuele autonomie te bevorderen door middel van een origineel, concreet onderzoeksproject. De lidstaten wordt aanbevolen passende maatregelen te treffen om te stimuleren dat opleidingen voor promovendi op die doelen gericht zijn en bovendien compatibel zijn met interoperabele loopbanen in alle relevante sectoren en de praktijk van open wetenschap, onder meer door gebruik te maken van ResearchComp, de beginselen voor innovatieve doctoraatsopleidingen, de Europese gedragscode voor wetenschappelijke integriteit en eventuele toekomstige initiatieven om de transversale vaardigheden van onderzoekers te versterken.

17. De Commissie wordt aanbevolen actie te ondernemen om het gebruik van ResearchComp te ondersteunen en te faciliteren, de uitwisseling van goede praktijken te bevorderen, en te overwegen het Europees competentiekader voor onderzoekers waar nodig in de toekomst te herzien op basis van de ontwikkeling van het onderzoeks- en innovatiestelsel en de arbeidsmarkt.
18. De lidstaten wordt aanbevolen de nadruk te leggen op regelingen voor de verbetering van de transversale vaardigheden die onderzoekers nodig hebben om deel te nemen aan kennisvalorisatieactiviteiten en ondernemerschap. Dergelijke regelingen zouden bewustmakingsactiviteiten en opleidingen over relevante onderwerpen kunnen omvatten, waaronder het beheer van intellectuele activa, normalisatie, samenwerking tussen het bedrijfsleven en de academische wereld, alsook tussen de academische wereld en de overheid, inclusief wetenschap voor beleidsactiviteiten, en contacten met de samenleving.
19. Er wordt aanbevolen dat de lidstaten en de Commissie interactie en samenwerking, onder meer in de vorm van partnerschappen, tussen de academische wereld, de industrie, andere bedrijven, de overheid, de non-profitsector en alle andere relevante actoren in het ecosysteem aanmoedigen en ervoor zorgen dat opleidingen voor promovendi en gerichte opleidingen (mede) worden ontwikkeld op basis van de vaardigheden waar de betrokkenen daadwerkelijk behoefte aan hebben, onder meer door voort te bouwen op voorbeelden van beste praktijken die in het kader van bestaande programma's op het niveau van de Unie en de lidstaten worden uitgevoerd.

De ondersteuning van dergelijke interactie en samenwerking wordt met name aanbevolen op gebieden waar specifieke vaardigheden nodig zijn om geavanceerde onderzoeks- en technologie-infrastructuren te kunnen bedienen.

20. De lidstaten en de Commissie wordt aanbevolen actie te ondernemen om een innovatieve en ondernemende instelling onder onderzoekers te bevorderen, onder meer door hen de vaardigheden aan te leren die nodig zijn voor het zoeken naar investeringen, teneinde degenen die een loopbaan als ondernemer kiezen in staat te stellen hun capaciteiten voor kennisproductie te koppelen aan de vaardigheid van kennisvalorisatie, waardoor innovatieve ideeën worden omgezet in een onderneming en innovatie en vooruitgang worden bevorderd.

Er zou bijzondere aandacht moeten worden besteed aan de bevordering van ondernemerschap en innovatie onder vrouwen, en aan de oprichting van door vrouwen geleide spin-offs. Eenzelfde aanpak moet worden overwogen voor minderheids- en gemarginaliseerde groepen.

De lidstaten zouden kunnen overwegen maatregelen te treffen om de mogelijke risico's voor onderzoekers die een loopbaan als ondernemer nastreven te beperken, onder meer door hen de mogelijkheid te bieden om terug te keren naar hun vorige loopbaan.

21. De lidstaten wordt aanbevolen actie te ondernemen om de ontwikkeling en verstrekking van gerichte opleidingen te ondersteunen, teneinde stimulansen te creëren voor bij- en omscholingsmogelijkheden voor onderzoekers vanuit het oogpunt van een leven lang leren, alsook intersectorale en interdisciplinaire mobiliteit te bevorderen. Ook wordt de lidstaten aanbevolen om de nodige maatregelen te treffen om een eerlijke en transparante validatieprocedure van formele en informele opleidingsmogelijkheden, waaronder opleiding op de werkplek, te bevorderen.

22. De Commissie wordt aanbevolen de volgende maatregelen te treffen in het kader van de ontwikkeling van initiatieven ter bevordering van de sectoroverschrijdende circulatie van talent:
- a) ondersteuning van de lidstaten bij wederzijds leren, op basis van door de Commissie opgestelde modellen van intersectorale mobiliteitsregelingen, op drie prioritaire gebieden:
    - 1) versterking van de samenwerking tussen de academische en de niet-academische wereld;
    - 2) verbetering van opleiding en een leven lang leren voor onderzoekers, innovatoren en andere onderzoeks- en innovatietalenten;
    - 3) bevordering van ondernemerschap onder onderzoekers, alsook van hun transversale vaardigheden en betrokkenheid bij activiteiten die de sociale impact vergroten;
  - b) versterking van intersectorale mobiliteitscomponenten in bestaande instrumenten voor de mobiliteit van onderzoekers, en aanvulling daarvan met nieuwe instrumenten waar dat nodig wordt geacht;
  - c) bewustmaking van regelingen voor intersectorale mobiliteit via een onderdeel van het in punt 33 bedoelde EOR-talentenplatform.

23. De lidstaten wordt aanbevolen te overwegen nationale regelingen in te stellen ter bevordering van intersectorale mobiliteit op een of meer van de drie in punt 22 genoemde prioritaire gebieden.
24. De lidstaten wordt aanbevolen alles in het werk te stellen om bestaande structurele en administratieve belemmeringen die de mobiliteit tussen sectoren kunnen belemmeren of bemoeilijken, te helpen wegnemen, onder meer door onderzoekers te steunen bij het overwinnen van familiale of persoonlijke mobiliteitsbelemmeringen, door, indien van toepassing, de interoperabiliteit van loopbanen te ondersteunen en door tijdelijke of permanente mobiliteit te vergemakkelijken zonder de lineaire onderzoeksloopbanen te hinderen.
25. De lidstaten en de Commissie wordt aanbevolen interdisciplinaire mobiliteit van onderzoekers te bevorderen, onder meer door op passende wijze rekening te houden met obstakels zoals een gebrek aan erkenning en problemen bij het verkrijgen van financiering uit traditionele bronnen, en deze aan te pakken.

#### Loopbaanbeoordeling en -ontwikkeling

26. De lidstaten wordt aanbevolen de erkenning van de waarde van geografische, intersectorale, interinstitutionele, inter- en transdisciplinaire mobiliteit als belangrijk middel voor de vergroting van wetenschappelijke kennis en professionele ontwikkeling in alle stadia van een onderzoeksloopbaan te ondersteunen. Virtuele mobiliteit is een waardevolle troef gebleken en kan ook in aanmerking worden genomen. Het beoordelings- en beloningssysteem mag niet-lineaire, meervoudige en hybride loopbaantrajecten niet benadelen.

27. De lidstaten en de Commissie wordt aanbevolen beoordelings- en beloningssystemen voor onderzoekers te bevorderen en te ondersteunen die:
- a) gebaseerd zijn op een kwalitatief, onbevooroordeeld oordeel van collega's en andere deskundigen ter zake, dat op verantwoorde wijze wordt geschraagd door het verantwoord gebruik van kwantitatieve indicatoren;
  - b) kwaliteit en de verschillende mogelijke gevolgen van het onderzoek voor de samenleving, wetenschap en innovatie belonen;
  - c) rekening houden met een diversiteit aan resultaten, onder andere publicaties, datasets, software, methoden, protocollen en patenten; met een diversiteit aan activiteiten, onder andere begeleiding, supervisie van onderzoek, leidinggevende functies, ondernemerschap, beheer van FAIR-gegevens (volgens de beginselen “Findable, Accessible, Interoperable and Reusable”, “vindbaar, toegankelijk, interoperabel en herbruikbaar”), collegiale toetsing, onderwijs, kennisvalorisatie, samenwerking tussen het bedrijfsleven en de academische wereld, ondersteuning van empirisch onderbouwd beleid, interactie met de samenleving; en met een diversiteit aan praktijken, onder andere open wetenschap, vroege kennis- en gegevensuitwisseling en open samenwerking, naast alle in punt 26 genoemde vormen van mobiliteit;
  - d) waarborgen dat de beroepsactiviteit van de onderzoeker voldoet aan hoge normen op het gebied van ethiek en integriteit, alsook dat de onderzoeker op passende wijze onderzoek verricht en waar mogelijk belang hecht aan goede praktijken, waaronder open praktijken voor het delen van onderzoeksresultaten en -methoden;

- e) beoordelingscriteria en -processen gebruiken die rekening houden met de verscheidenheid aan onderzoeksdisciplines en nationale contexten;
- f) een verscheidenheid aan profielen en loopbaantrajecten van onderzoekers ondersteunen en niet alleen individuele bijdragen maar ook de rol van teams, samenwerking en interdisciplinariteit waarderen;
- g) gendergelijkheid, genderevenwicht, gelijke kansen en inclusiviteit waarborgen.

Om voor samenhang bij de uitvoering van de in de punt vermelde aanbevelingen te zorgen, worden de lidstaten aangemoedigd de voortdurende bijscholing van de bij het beoordelings- en beloningsproces betrokken actoren te bevorderen.

28. De lidstaten zouden organisaties kunnen aanmoedigen om zich aan te sluiten bij samenwerkingsverbanden of initiatieven voor de ontwikkeling van beoordelingssystemen die in overeenstemming zijn met punt 27. De lidstaten worden ook aangemoedigd om, binnen hun bevoegdheidsgebied, nationale administratieve of juridische belemmeringen voor een dergelijke ontwikkeling van onderzoeksbeoordelingen weg te nemen en eventuele tegenstrijdigheden of onverenigbaarheden bij de toepassing van de aanbevelingen in punt 27 tussen de beoordeling van onderzoek, onderzoekers en onderzoeksorganisaties te voorkomen.

29. Ook wordt aanbevolen dat de lidstaten maatregelen, waaronder advies- en toezicht-mechanismen, bevorderen die onderzoekers, met name junior onderzoekers, bewust maken van de mogelijkheden die zij in alle relevante sectoren hebben en dat zij een cultuur van diversificatie van loopbanen bevorderen met het oog op een betere persoonlijke en professionele ontwikkeling. In dit verband wordt de lidstaten en de Commissie aanbevolen de verstrekking van loopbaanadviesdiensten en -ondersteunende diensten, bv. Euraxess, te ondersteunen ter bevordering van intersectorale, interdisciplinaire en geografische mobiliteit, alsook het ontplooiën en ontwikkelen van ondernemersactiviteiten.
30. De lidstaten wordt aanbevolen een eerlijke, gelijke, inclusieve, transparante, gestructureerde en gendergelijke regeling voor toegang tot en vooruitgang in de loopbanen van onderzoekers in de academische wereld, tot aan de topfuncties, te bevorderen. In dit verband wordt de lidstaten aanbevolen te overwegen “tenure track”-achtige regelingen op te zetten, d.w.z. vaste kaders waarin arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd bij een positieve evaluatie zicht geven op een vaste aanstelling.

31. De lidstaten wordt aanbevolen resoluut actie te ondernemen om gunstige, aantrekkelijke en concurrerende voorwaarden te scheppen voor het uitvoeren van onderzoeks- en innovatiewerkzaamheden en voor de terugkeer van onderzoekers uit het buitenland. Dergelijke maatregelen zouden onder meer kunnen bestaan uit:
- a) stimulansen om onderzoeksactiviteiten aantrekkelijker te maken, rekening houdend met de noodzaak van eerlijke mededinging voor talenten;
  - b) de vereenvoudiging van de wettelijke en administratieve vereisten voor onderzoekers;
  - c) investeringen in het onderzoeks- en innovatiesysteem, waaronder steun voor netwerkactiviteiten binnen en buiten de Unie, om de nationale onderzoeks- en innovatiesystemen te verbinden met en te integreren in Europese onderzoeksnetwerken en nationale capaciteiten en hoogwaardige onderzoeks- en technologie-infrastructuren zichtbaarder te maken;
  - d) de uitwisseling van beste praktijken voor de creatie van een aantrekkelijk, veilig, inclusief, gendergelijk en concurrerend onderzoeks- en innovatieklimaat, zelfs wat betreft betere beloning, werkomstandigheden en dienstverlening, en minder administratieve en taalbarrières voor buitenlandse en internationaal mobiele onderzoekers;

- e) terugkeerbeurzen en beurzen voor loopbaanreïntegratie en aantrekkelijke posities voor terugkerende onderzoekers;
- f) de optie om dubbele functies te bekleden bij instellingen in verschillende lidstaten, waardoor kennisoverdracht, ontwikkeling van vaardigheden en samenwerking worden bevorderd en de uitstroom van talent wordt voorkomen;
- g) het verkennen van mogelijkheden voor een gemeenschappelijke aanpak voor het personeel van de onderzoeksinfrastructuren, met name in het geval van een Consortium voor een Europese onderzoeksinfrastructuur (ERIC).

De Commissie wordt aanbevolen de lidstaten te ondersteunen bij hun inspanningen, onder meer door synergieën tussen Unieprogramma's onderling en tussen Unie- en nationale programma's mogelijk te maken.

32. Om een evenwichtigere circulatie van talent te bevorderen, wordt aanbevolen dat de Commissie:

- a) wederzijds leren voor de lidstaten ondersteunt met het oog op de hervorming van hun onderzoeks- en innovatiestelsels, onder meer door middel van oproepen tot het indienen van blijken van belangstelling om een praktijkgemeenschap tot stand te brengen met opleiding en begeleiding voor de lidstaten over de basis van succesvolle trajecten en oplossingen die een evenwichtigere circulatie van talent mogelijk maken;

- b) mobiliteitsstromen binnen de Unie en met derde landen in kaart brengt door middel van een interactieve talentcirculatiekaart in het kader van de waarnemingspost voor onderzoeksloopbanen als bedoeld in punt 40;
- c) transnationale banden met de onderzoeks- en innovatie-gemeenschappen in de diaspora en derde landen faciliteert en het aantrekken of terugkeren van talenten vergemakkelijkt via een onderdeel van het in punt 33 bedoelde EOR-talentenplatform;
- d) een evenwichtige circulatie van talentvolle onderzoekers bevordert op het niveau van de Unie door de basis van menselijk kapitaal te versterken met meer ondernemende, leidinggevende en beter opgeleide onderzoekers en innovatoren.

#### Ondersteunende acties voor onderzoeksloopbanen

33. De Commissie en de lidstaten wordt aanbevolen passende maatregelen te treffen om de Euraxess-portalen en -diensten, alsook de internationale dimensie daarvan, te versterken en het EOR-talentenplatform te ontwikkelen tot een online éénloketsysteem voor onderzoekers en instellingen in alle sectoren, met een nieuw governancekader en een coördinerende rol voor de nationale organen en instellingen die bij de dienstverlening betrokken zijn. Met het EOR-talentenplatform:
- a) zouden onderzoekers hun leer- en opleidingsmogelijkheden en hun loopbanen moeten kunnen beheren;

- b) zouden onderzoeks- en innovatie-instellingen, werkgevers en financiers in staat moeten worden gesteld netwerkactiviteiten te ontplooien, hun talentenpools beter te beheren, samen te werken en beste praktijken uit te wisselen, terwijl het aantrekken en behouden van talenten wordt vergemakkelijkt en gegevens worden verbeterd met het oog op een beter begrip van mobiliteitstrends in Europa en daarbuiten.

De diensten zouden kunnen worden uitgebreid met diensten voor talentontwikkeling en loopbaanbeheer, met bijzondere aandacht voor onderzoekers in alle relevante sectoren van de samenleving, waaronder de academische wereld.

- 34. De Commissie wordt aanbevolen te zorgen voor koppelingen en interoperabiliteit tussen het EOR-talentenplatform en andere relevante initiatieven van de Unie en de lidstaten, waaronder Europass, ESCO en Eures, om ervoor te zorgen dat het governance-model van het platform wordt verbeterd en het onderliggende netwerk van dienstencentra beter tegemoet komt aan de behoeften van onderzoekers en onderzoeksorganisaties.
- 35. De lidstaten en de Commissie wordt aanbevolen het belang van het onderschrijven en uitvoeren van het Handvest voor Onderzoekers als bedoeld in punt 36, te erkennen.
- 36. Het nieuwe Handvest voor Onderzoekers in bijlage II bij deze aanbeveling zou in de plaats moeten komen van het Handvest en de Code voor Onderzoekers in de bijlage bij Aanbeveling 2005/251/EG. De lidstaten en de Commissie wordt aanbevolen om, onder meer door middel van specifieke stimulansen, aan te moedigen dat onderzoekswerkgevers en -financiers in alle sectoren het nieuwe Handvest voor Onderzoekers onderschrijven en uitvoeren, zodat het een structureel instrument wordt voor de ondersteuning van onderzoekers en onderzoeksloopbanen.

37. De Commissie wordt aanbevolen de HR-strategie voor onderzoekers of elk toekomstig vergelijkbaar uitvoeringsmechanisme aan te passen aan het nieuwe Handvest voor Onderzoekers, en te zorgen voor continuïteit van de instellingen die de beginselen van het oude handvest en de oude code voor onderzoekers hebben onderschreven en zich aan de HR-strategie voor onderzoekers hebben gehouden, met name door dit als onderschrijving van het nieuwe Handvest voor Onderzoekers in bijlage II bij deze aanbeveling te beschouwen. De Commissie wordt aanbevolen dezelfde overgangsmaatregelen toe te passen op de instellingen die in het kader van het oude Handvest en de oude Code voor Onderzoekers een begin hebben gemaakt met de HR-strategie voor onderzoekers.
38. De Commissie wordt aanbevolen alle instrumenten ter ondersteuning van onderzoeksloopbanen regelmatig te evalueren en aan te passen aan de werkelijke behoeften van onderzoekers, in overleg met de lidstaten en belanghebbenden.
39. De Commissie en de lidstaten wordt aanbevolen allianties van instellingen voor hoger onderwijs, zoals de allianties van Europese universiteiten, de hele Europese hogeronderwijs-, onderzoeks- en innovatiesector en alle belanghebbenden, aan te moedigen om de relevante acties die in deze aanbeveling worden genoemd te testen op basis van een vrijwillige bottom-upbenadering, en om hen daarbij te ondersteunen.

## Monitoring van onderzoeksloopbanen

40. In aanvulling op de overkoepelende monitoringsystemen van de Europese Onderzoeksruimte, wordt de Commissie en de lidstaten aanbevolen relevante aspecten van onderzoeksloopbanen in de Unie en de uitvoering van deze aanbeveling te monitoren via een speciale waarnemingspost ten behoeve van de onderzoeksgemeenschap, beleidsmakers, overheidsdiensten en betrokken organisaties op Europees en nationaal niveau. De waarnemingspost moet onderzoekers ondersteunen, opdat zij een beter inzicht krijgen in uitdagingen en kansen, en moet daarnaast onderzoeksorganisaties in de Unie aantrekkelijker maken voor de grootste talenten en bij de uitvoering van de aanbeveling de bescherming van persoonsgegevens waarborgen.
41. De waarnemingspost moet zorgvuldig nagaan en vaststellen welk soort ondersteunende gegevens relevant zijn voor de monitoring van onderzoeksloopbanen. Waar mogelijk moeten koppelingen naar bestaande gegevens worden overwogen en voorrang krijgen om de administratieve lasten voor de lidstaten en alle belanghebbenden te beperken. De lidstaten wordt aanbevolen samen te werken om gegevens te verzamelen die relevant zijn voor de doeltreffende en duurzame exploitatie van de waarnemingspost.
42. De Commissie wordt verzocht om op basis van de door de waarnemingspost voor onderzoeksloopbanen verstrekte gegevens verdere maatregelen voor te stellen die de ontwikkeling van onderzoeksloopbanen aanmoedigen en bevorderen.

43. De Commissie wordt aanbevolen om in samenwerking met de lidstaten waar passend relevante verbanden tussen de waarnemingspost voor onderzoeksloopbanen en de in de Europese strategie voor universiteiten voorgestelde Europese waarnemingspost voor de hogeronderwijssector in overweging te nemen en zo de synergieën tussen de Europese Onderzoeksruimte en de Europese Onderwijsruimte te versterken.
44. De lidstaten en de Commissie wordt aanbevolen te overwegen de in het kader van Verordening (EU) 2019/1700 verzamelde gegevens aan te passen aan de gegevensbehoeften van de in punt 40 bedoelde waarnemingspost.

Gedaan te ...,

*Voor de Raad*

*De voorzitter*

---