



Raad van de
Europese Unie

Brussel, 14 juli 2023
(OR. en)

11850/23

**Interinstitutioneel dossier:
2023/0285(NLE)**

**RECH 357
EDUC 315
COMPET 763
IND 393
MI 617
EMPL 381**

VOORSTEL

| | |
|--------------|--|
| van: | de secretaris-generaal van de Europese Commissie, ondertekend door mevrouw Martine DEPREZ, directeur |
| ingekomen: | 13 juli 2023 |
| aan: | mevrouw Thérèse BLANCHET, secretaris-generaal van de Raad van de Europese Unie |
| nr. Comdoc.: | COM(2023) 436 final |
| Betreft: | Voorstel voor een AANBEVELING VAN DE RAAD betreffende een Europees kader voor het aantrekken en behouden van onderzoeks-, innovatie- en ondernemingstalenten in Europa |

Hierbij gaat voor de delegaties document COM(2023) 436 final.

Bijlage: COM(2023) 436 final



Brussel, 13.7.2023
COM(2023) 436 final

2023/0285 (NLE)

Voorstel voor een

AANBEVELING VAN DE RAAD

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

TOELICHTING

1. ACHTERGROND VAN HET VOORSTEL

Onderzoekers vormen het hart van het onderzoeks- en innovatiestelsel in Europa. Onderzoekslaanbanen moeten worden versterkt om talenten aan te trekken en te behouden en het stelsel in het algemeen sterker en concurrerender te maken. Dit is van groot belang voor het aanpakken van de mondiale en maatschappelijke uitdagingen waar Europa voor staat, waaronder de digitale en groene transitie.

Sinds de oprichting van de **Europese Onderzoeksruipte** in 2000¹ is er aanzienlijke vooruitgang geboekt voor onderzoekers. Er zijn echter nog onopgeloste kwesties die meer gerichte en doeltreffende maatregelen vereisen.

In de **mededeling van de Commissie over een nieuwe EOR voor onderzoek en innovatie**² wordt erkend dat in de wereldwijde wedloop voor talent de juiste voorwaarden voor loopbaanontwikkeling moeten worden geschapen om de beste onderzoekers in Europa aan te trekken en te behouden, en dat de voorbije jaren onvoldoende vooruitgang is geboekt met het tegengaan van onzeker werk, vooral voor junior onderzoekers. Ook wordt in die mededeling een uitvoerige aanpak uiteengezet voor onderzoekslaanbanen in Europa door een instrumentarium aan maatregelen voor de erkenning van het beroep van onderzoeker en de daarvoor benodigde vaardigheden vast te stellen, een competentiekader voor onderzoekers te ontwikkelen, de mobiliteit en uitwisselingen tussen de academische wereld en de industrie te verbeteren, doelgerichte opleidingsmogelijkheden te bieden en een portaal op te zetten met één loket waar onderzoekers terecht kunnen voor een breed scala aan ondersteunende diensten.

In zijn **conclusies over “het verdiepen van de Europese onderzoeksruipte: onderzoekers aantrekkelijke en duurzame laanbanen en arbeidsvoorwaarden bieden en braincirculation verwezenlijken”** van mei 2021³ heeft de Raad erop gewezen dat er meer gecoördineerde actie op Europees niveau nodig is om de uitdagingen die een passende en duurzame onderzoekslaanbaan voor onderzoekers in de weg staan het hoofd te bieden om een evenwichtige circulatie van talenten te stimuleren en van Europa een aantrekkelijke bestemming voor onderzoekers te maken. Er wordt voorgesteld één alomvattend kader tot stand te brengen waarmee alle uitdagingen in verband met onderzoekslaanbanen op alle mogelijke gebieden van onderzoekswerkgelegenheid worden aanpakt.

De noodzaak om onderzoekslaanbanen in Europa aantrekkelijker te maken wordt ook benadrukt in de aanbeveling van de Raad van 26 november 2021 over een **pact voor onderzoek en innovatie in Europa**⁴ en de **EOR-beleidsagenda die is gehecht aan de conclusies van de Raad over de toekomstige governance van de Europese Onderzoeksruipte** van 26 november 2021⁵, waarin een actie is opgenomen voor “4. Bevorderen van aantrekkelijke en duurzame onderzoekslaanbanen, evenwichtige mobiliteit

¹ Mededeling van de Commissie aan de Raad, het Europees Parlement, het Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, “Naar een Europese onderzoeksruipte” (COM(2000) 6 definitief).

² 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).

³ Document 9138/21 van de Raad.

⁴ 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).

⁵ Document 14308/21 van de Raad.

van talent en internationale, transdisciplinaire en intersectorale mobiliteit binnen de EOR". Die actie voorziet in de ontwikkeling van een Europees kader voor onderzoeksloopbanen en de creatie of actualisering van een bestaand instrumentarium ter ondersteuning van onderzoeksloopbanen.

In heel Europa bevinden onderzoekers zich vaak in een **precaire positie wat betreft werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden**. Dit is met name het geval voor **junior onderzoekers**. Hoewel onderzoekers doorgaans in dienst zijn van een universiteit of onderzoeksorganisatie, is de financiering direct (via beurzen) of indirect (via onderzoeksprojecten) afkomstig van nationale en internationale financieringsorganisaties. Onderzoekers hebben meestal contracten van korte duur die worden gefinancierd door middel van subsidies, zonder duidelijk uitzicht op stabiel werk.

Lonen, sociale bescherming en arbeidsomstandigheden kunnen aanzienlijk uiteenlopen, afhankelijk van de financierder. De **HR-strategie voor onderzoekers (Human Resources Strategy for Researchers, HRS4R)**⁶ heeft werkgevers en financiers in staat gesteld de beginselen van **het Handvest en de Code voor Onderzoekers**⁷ in de praktijk te brengen. In het kader van de Marie Skłodowska Curie-acties (MSCA's)⁸ worden het handvest en de code gepromoot door het gebruik ervan als voorwaarde te stellen voor deelname aan het programma. Het handvest en de code dateren echter van 2005 en moeten worden herzien om in te spelen op de nieuwe realiteit en nieuwe uitdagingen, onder meer met betrekking tot open wetenschap en gendergelijkheid. De herziene versie moet ook gericht zijn op een bredere toepassing buiten de academische wereld. De **Euraxess**-portalen en -diensten⁹ bieden mobiele onderzoekers wereldwijd nog steeds essentiële praktische informatie en toegang tot arbeidskansen in heel Europa. Ook de **RESAVER**-pensioenregeling¹⁰ is nuttig gebleken, maar op dit moment is de dekking beperkt. Er is ruimte om deze diensten en instrumenten uit te breiden.

Er is onvoldoende vooruitgang geboekt bij de ondersteuning van **onderzoekers in hun mobiliteit naar bredere werkgelegenheidssectoren buiten de academische wereld, bij de oprichting van hun eigen start-ups en bij de ontplooiing van hun eigen innovatiewerkzaamheden**. Een van de belangrijkste redenen voor dit gebrek aan vooruitgang is de momenteel erg beperkte beoordeling van onderzoekers enkel op basis van collegiaal getoetste publicaties en zeer vaak op basis van de gebrekkige indicator van de impactfactor van wetenschappelijke tijdschriften. Dit heeft tot gevolg dat onderzoekers niet bereid zijn deel te nemen aan activiteiten zoals open wetenschap, intersectorale mobiliteit en ondernemerschap, burgerwetenschap en outreach, aangezien deze activiteiten waarschijnlijk ongunstig zullen zijn voor hun academische loopbaan. Deze praktijk ontmoedigt ook interdisciplinair onderzoek vanwege het gebrek aan interdisciplinaire tijdschriften met een grote impact.

Een andere factor die de overgang naar een loopbaan buiten de academische wereld belemmert, is dat de meeste promovendi in een uitsluitend academische omgeving worden opgeleid. Deze vorm van academisch leerlingenschap zorgt ervoor dat zij slecht toegerust zijn voor alternatieve loopbanen in andere sectoren. Volgens het *Science Report* van de Unesco

⁶ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>

⁷ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>

⁸ <https://marie-sklodowska-curie-actions.ec.europa.eu/>

⁹ <https://euraxess.ec.europa.eu/>

¹⁰ <https://www.resaver.eu/>

van 2021¹¹ zijn er wereldwijd ongeveer 8,85 miljoen onderzoekers. Sinds 2007 is het aantal onderzoekers met bijna 30 % toegenomen. China heeft nu met 21,1 % het op een na grootste aandeel in dat aantal, en heeft de VS (16,2 %) ingehaald. **De EU heeft nog steeds de meeste onderzoekers**, met een aandeel van 23,5 % in het totaal, Het aantal academische posities neemt echter niet in dezelfde mate toe, en de realiteit is dat slechts een klein percentage promovendi een baan in de academische of publieke onderzoekssector zal vinden. Daarom moeten zij op zoek gaan naar werk buiten deze sectoren¹². Gezien het kleine aantal onderzoekers dat academicus wordt, moet zelfs een loopbaan in de academische wereld als het alternatief worden gezien. Aangezien de meeste onderzoekers geen academische loopbaan zullen hebben, moeten zij **vaardigheden ontwikkelen om in niet-academische sectoren te werken of eigen ondernemersactiviteiten te ontplooiën**.

Er is nog steeds sprake van **asymmetrische mobiliteit van onderzoekers** van oost naar west en zuid naar noord. In de loop der jaren zijn er maatregelen getroffen, zoals de mogelijkheid om middelen van het cohesiebeleid te gebruiken voor onderzoek, of specifieke acties voor verbredingslanden uit hoofde van de kaderprogramma's voor onderzoek en innovatie¹³. Hoewel zij hebben bijgedragen tot een evenwichtigere circulatie van talent, zijn deze initiatieven niet voldoende geweest om langdurig effect te sorteren.

Hoewel er aanzienlijke vooruitgang is geboekt op het gebied van **gendergelijkheid**, zijn er nog onopgeloste kwesties. De aanhoudende genderongelijkheden in onderzoeksloopbanen, waaronder de loonkloof tussen mannen en vrouwen, verschillen in loopbaanontwikkeling, gendervooroordelen bij beoordelingen, kwesties met betrekking tot het evenwicht tussen werk en privéleven en gendergerelateerd geweld, die allemaal van invloed zijn op participatie en loopbaanontwikkeling, moeten doeltreffend worden aangepakt. Bovendien zijn specifieke inspanningen nodig om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (STEM) aan te pakken.

Op een meer fundamenteel niveau moet de **definitie van "onderzoeker"** worden herzien om ervoor te zorgen dat deze het brede scala aan loopbaanmogelijkheden omvat. Er moet worden erkend dat naast onderzoek ook andere activiteiten een belangrijke rol spelen, bijvoorbeeld onderwijs, supervisie en begeleiding, en contacten met het bedrijfsleven en de samenleving. Bovendien moet worden erkend dat voor hoogwaardig onderzoek en hoogwaardige innovatie steun nodig is vanuit een veelvoud aan **onderzoeksmangementfuncties**, die door onderzoekers of andere professionals kunnen worden ingevuld.

Gezien het belang van onderzoeksloopbanen moeten de randvoorwaarden en steunmaatregelen vergezeld gaan van een passend **stelsel** voor regelmatige **monitoring**, dat het mogelijk maakt relevante gegevens te verzamelen die belanghebbenden op het gebied van onderzoek en innovatie en beleidsmakers kunnen ondersteunen.

¹¹UNESCO (2021) *UNESCO Science Report - The race against time for smarter development*, ISBN: 978-92-3-100450-6. Beschikbaar op: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377433> (geraadpleegd op 31 maart 2023).

¹²Volgens Eurostat werken in 2021 de meeste onderzoekers in het bedrijfsleven (56 %) en het hoger onderwijs (32 %), gevolgd door de overheidssector (11 %). Zie: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20221206-1>

¹³Verbredingslanden zijn landen met een beperkte deelname aan eerdere kaderprogramma's voor onderzoek en innovatie.

- **Motivering en doel van het voorstel**

Dit voorstel voor een aanbeveling van de Raad is bedoeld om tegemoet te komen aan de zorgen en aanbevelingen van de Commissie en de Raad¹⁴ en dient tot uitvoering van een van de verwachte resultaten van actie 4 van de EOR-beleidsagenda, namelijk de ontwikkeling van een Europees kader voor onderzoeksloopbanen. Het voorziet in de normen die de lidstaten, onderzoeksorganisaties, financiers en belanghebbenden kunnen gebruiken om onderzoeksloopbanen stabiel en aantrekkelijker te maken. Het doel is om **Europese onderzoekers te behouden en van Europa een aantrekkelijke bestemming voor buitenlandse talenten te maken**.

Er wordt voorzien in een duidelijke **definitie van “onderzoeker”**¹⁵ zodat het beroep in Europa naar behoren kan worden erkend. Ook wordt verduidelijkt dat onderzoekers in alle relevante sectoren, waaronder de academische wereld, het bedrijfsleven, de overheid en de non-profitsector, verschillende **onderzoeksberoepen** kunnen uitoefenen. In het voorstel worden de vele rollen van onderzoekers of andere professionals op het gebied van **onderzoeksbeheer** erkend, en wordt het belang van verdere analyse en afstemming van deze beroepen op Europees niveau benadrukt.

Het verbeteren van de **arbeidsomstandigheden**, het waarborgen van een evenwicht tussen werk en privéleven en het **tegengaan van onzekerheid**, onder meer door arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd te beperken en duurzamere financieringsmechanismen voor onderzoeksorganisaties te bevorderen, zullen van fundamenteel belang zijn voor aantrekkelijkere onderzoeksloopbanen. Dit zal worden aangevuld met maatregelen om te zorgen voor adequate **socialebeschermingsmaatregelen** en de overdraagbaarheid van pensioenrechten over de grenzen heen. Door middel van specifieke stimulansen wordt **bijzondere aandacht besteed aan junior onderzoekers**.

Het handvest en de code voor onderzoekers uit 2005¹⁶ worden vervangen door een **nieuw handvest voor onderzoekers**, waarmee het bieden van goede arbeidsomstandigheden en onderzoeksomgevingen in de relevante organisaties wordt ondersteund. Dit handvest zal de vorm hebben van één document waarin zowel onderzoekers, werkgevers, financiers als beleidsmakers aan bod komen en waarin een meer gestroomlijnd aantal beginselen¹⁷ wordt opgenomen om de toepassing ervan in alle sectoren te vergemakkelijken. Het nieuwe handvest kan de gelegenheid bieden om het herzieningsproces van het huidige uitvoeringsmechanisme, de HR-strategie voor onderzoekers (HRS4R), op gang te brengen.

Het versterken van de **vaardigheden van onderzoekers**, met name transversale vaardigheden door gebruik te maken van het **Europees competentiekader voor onderzoekers (ResearchComp)**¹⁸ en onder meer met behulp van microcredentials¹⁹, zal de intersectorale mobiliteit en de daadwerkelijke circulatie van talenten tussen sectoren bevorderen. Dit zal de

¹⁴ Zie vorige paragraaf.

¹⁵ Volgens de definitie van het algemeen aanvaarde Frascati-handboek: <https://www.oecd.org/sti/inno/frascati-manual.htm>

¹⁶ 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).

¹⁷ 20 beginselen in plaats van de 40 beginselen van het huidige handvest en de huidige code voor onderzoekers.

¹⁸ Zie: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1/language-en>

¹⁹ Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende een Europese benadering van microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt (2022/C 243/02) (PB C 243 van 27.6.2022, blz. 10).

kenniscirculatie ondersteunen en de kloof tussen het aanbod van onderzoekers en de vraag op de arbeidsmarkt naar hooggekwalificeerde talenten helpen dichten.

Talent ligt ten grondslag aan **innovatie**. Het is dus zaak de voorwaarden te scheppen om voor een doorstroming van hooggekwalificeerde en veerkrachtige talenten te zorgen, die kunnen bijdragen tot het herstel en het concurrentievoordeel van Europa. Dit vereist sterkere banden tussen de academische wereld en het bedrijfsleven, en een ondernemings- en innovatiecultuur waarin talenten de ideeën die zij ontwikkelen op de markt kunnen brengen.

Het voorstel bevordert intersectorale en alle andere vormen van mobiliteit²⁰ en de oprichting van start-ups door onderzoekers, maar erkent en beloont **verschillende loopbaantrajecten** om ervoor te zorgen dat de toegevoegde waarde ervan naar behoren in aanmerking wordt genomen bij de aanwerving, loopbaanontwikkeling en beoordeling van onderzoekers. Dit wordt aangevuld met de ondersteuning van **loopbaanbegeleiding en loopbaanondersteunende diensten** om onderzoekers te helpen het pad te kiezen dat het best bij hen past en loopbaanontwikkeling te bevorderen.

De in 2011 ingevoerde **profielen voor onderzoekers R1-R4**²¹ worden geactualiseerd en aangevuld met voorbeelden van beroepen op elk niveau en in alle sectoren, teneinde de loopbanen van onderzoekers beter vergelijkbaar en interoperabel te maken tussen de sectoren en landen waarin zij werkzaam zijn²².

De toepassing van de nieuwe normen en aanbevelingen zal de nationale en Europese onderzoeks- en innovatiestelsels in het algemeen verbeteren en bijdragen tot het structureel **aanpakken van gevallen van onevenwichtige mobiliteit van talenten**.

Er wordt steun verleend voor de toepassing en doorontwikkeling van bestaande en nieuwe instrumenten ter ondersteuning van onderzoeksloopbanen (bv. Euraxess, RESAVER, ResearchComp). Zij zullen allemaal worden ingebed in het toekomstige **EOR-talentenplatform**, een centraal aanspreekpunt voor onderzoekers dat ook ondersteuning voor onderzoeksorganisaties biedt.

Een **waarnemingspost voor onderzoeksloopbanen** zal de monitoring van de uitvoering van dit voorstel mogelijk maken door indicatoren te verzamelen over de verschillende aspecten daarvan. Op basis van deze gegevens kunnen belanghebbenden en beleidsmakers op nationaal en Europees niveau empirisch onderbouwde maatregelen treffen.

- **Verenigbaarheid met bestaande bepalingen op het beleidsterrein**

Dit voorstel is in overeenstemming met bestaande beleidsbepalingen, en met name met:

²⁰ Andere vormen zijn geografische, interinstitutionele, interdisciplinaire en virtuele mobiliteit.

²¹

https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf

²² Uit een analyse van de 79 285 vacatures die in de Euraxess-databank van 2020 zijn gepubliceerd, blijkt dat de helft van de vacatures niet gericht was op een specifieke loopbaanfase. Bovendien bleek uit die analyse dat elke werkgever zijn eigen woorden gebruikt om een baan te definiëren, hetgeen de noodzaak onderstreept om een gemeenschappelijke terminologie te ontwikkelen.

- de **mededeling van de Commissie over een Europese vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht**²³, die op 1 juli 2020 is goedgekeurd en waarin 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 de vaardighedenagenda wordt onder meer een taxonomie voor de vaardigheden van onderzoekers vastgesteld, en wordt voorzien in de ontwikkeling van een Europees competentiekader voor onderzoekers en steun voor het toerusten van onderzoekers met de vaardigheden die nodig zijn voor intersectorale mobiliteit. Met de eerste vlaggenschipactie van de vaardighedenagenda, het EU-pact 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.
- de op 18 januari 2022 goedgekeurde **mededeling van de Commissie over een Europese strategie voor universiteiten**²⁴, waarin 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;
- de op 5 juli 2022 goedgekeurde **mededeling van de Commissie over een nieuwe Europese innovatieagenda**²⁵, waarin wordt erkend dat innovatie afhangt van het succesvol koesteren, aantrekken en vasthouden van mensen met talent en een breed scala aan vaardigheden, en waarin het belang van intersectorale mobiliteit wordt benadrukt;
- de op 2 december 2022 goedgekeurde **aanbeveling van de Raad betreffende de leidende beginselen voor kennisvalorisatie**²⁶, die tot doel heeft een gemeenschappelijke lijn vast te stellen voor beleidsbeginselen en maatregelen van nationaal, regionaal en lokaal beleid om zo veel mogelijk onderzoeks- en innovatieresultaten om te zetten in oplossingen die de samenleving ten goede komen. Deze leidende beginselen bevorderen onder meer een kader ter ondersteuning van de ontwikkeling van vaardigheden en capaciteiten, van een systeem van stimulansen, en van maatstaven, monitoring en evaluatie.
- **Verenigbaarheid met andere beleidsterreinen van de Unie**

Dit voorstel is in overeenstemming met andere beleidsterreinen van de Unie, en met name met:

- de in november 2017 door het Europees Parlement, de Raad en de Commissie afgekondigde **Europese pijler van sociale rechten**, waarin essentiële beginselen en rechten zijn vastgesteld voor eerlijke en goed functionerende arbeidsmarkten en socialezekerheidsstelsels in de 21e eeuw, en daarmee verband houdende bepalingen van de Unie op het gebied van arbeidsomstandigheden en sociale bescherming,

²³Mededeling 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).

²⁴Mededeling 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).

²⁵Mededeling 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).

²⁶Aanbeveling (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).

waaronder de **mededeling van de Commissie van 26 april 2017 “Een initiatief om het evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende ouders en mantelzorgers te ondersteunen”**²⁷; de **richtlijn betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie**²⁸, en de **richtlijn betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers**²⁹, die beide op 20 juni 2019 zijn vastgesteld; de op 8 november 2019 goedgekeurde **aanbeveling van de Raad met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming voor werknemers en zelfstandigen**³⁰. De aanbeveling van de Raad met betrekking tot de toegang tot sociale bescherming heeft met name tot doel ervoor te zorgen dat zowel werknemers als zelfstandigen zich onder vergelijkbare voorwaarden kunnen aansluiten bij socialezekerheidsstelsels, voldoende rechten kunnen opbouwen en deze naar behoren kunnen doen gelden, socialezekerheidsrechten gemakkelijk kunnen overdragen van de ene baan naar de andere, en transparante informatie kunnen krijgen over hun rechten en plichten met betrekking tot sociale zekerheid;

- de op 27 april 2022 aangenomen **mededeling van de Commissie over het aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU**³¹, waarin het belang en de noodzaak worden erkend van het aantrekkelijker maken van de EU voor talenten uit de hele wereld. In dit verband dragen de richtlijn inzake studenten en onderzoekers³² en de recente herziening van de EU-blauwekaartrichtlijn³³ bij tot deze doelstellingen door het voor onderzoekers en hooggekwalificeerde werknemers gemakkelijker en aantrekkelijker te maken om naar de EU te komen, en door de circulatie van kennis en vaardigheden door het verhuizen tussen lidstaten te bevorderen via versterkte mobiliteitsrechten binnen de EU;
- de op 17 januari 2023 aangenomen **mededeling van de Commissie over het benutten van talent in Europa’s regio’s**³⁴, waarin de nadruk wordt gelegd op de uitdagingen in regio’s in verband met lacunes bij de ontwikkeling van talent in EU-regio’s die te maken hebben met de demografische achteruitgang, een stagnerend aandeel van tertiair opgeleiden in de bevolking en een aanzienlijke uitstroom van jongeren.

²⁷Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio’s “Een initiatief om het evenwicht tussen werk en privéleven voor werkende ouders en mantelzorgers te ondersteunen” (COM(2017) 252 final).

²⁸Richtlijn (EU) 2019/1152 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden in de Europese Unie (PB L 186 van 11.7.2019, blz. 105).

²⁹Richtlijn (EU) 2019/1158 van het Europees Parlement en de Raad van 20 juni 2019 betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (PB L 188 van 12.7.2019, blz. 79).

³⁰Aanbeveling 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).

³¹Mededeling 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).

³²Richtlijn (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).

³³Richtlijn (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).

³⁴Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio’s, “Talent benutten in de Europese regio’s” (COM(2023) 32 final).

2. RECHTSGRONDSLAG, SUBSIDIARITEIT EN EVENREDIGHEID

• Rechtsgrondslag

Artikel 182, lid 5, en artikel 292 van het VWEU vormen de rechtsgrondslag van dit initiatief. Overeenkomstig artikel 292 VWEU kan de Raad aanbevelingen goedkeuren en op voorstel van de Commissie besluiten in alle gevallen waarin in de Verdragen is bepaald dat de Raad handelingen op voorstel van de Commissie moet vaststellen.

Overeenkomstig artikel 179 VWEU heeft de Unie tot doel haar wetenschappelijke en technologische grondslagen te versterken door de totstandbrenging van een Europese onderzoeksruimte waarbinnen onderzoekers, wetenschappelijke kennis en technologieën vrij circuleren, tot de ontwikkeling van het concurrentievermogen van de Unie en van haar industrie bij te dragen en de onderzoeksactiviteiten te bevorderen die uit hoofde van andere hoofdstukken van de Verdragen nodig worden geacht.

Overeenkomstig artikel 181 VWEU moeten de Europese Unie en de lidstaten hun activiteiten op het gebied van onderzoek en technologische ontwikkeling coördineren teneinde de wederzijdse samenhang van het beleid van de lidstaten en het beleid van de Unie te verzekeren. De Commissie kan in nauwe samenwerking met de lidstaten alle initiatieven nemen die nuttig zijn ter bevorderen van deze coördinatie, met name initiatieven om richtsnoeren en indicatoren vast te stellen, de uitwisseling van beste praktijken te organiseren en in de nodige elementen te voorzien met het oog op periodieke controle en evaluatie. Het Europees Parlement moet ten volle in kennis worden gesteld.

Artikel 182, lid 5, VWEU biedt de mogelijkheid om de in het meerjarenkaderprogramma geplande activiteiten aan te vullen door het Europees Parlement en de Raad in staat te stellen, volgens de gewone wetgevingsprocedure en na raadpleging van het Economisch en Sociaal Comité, de maatregelen vast te stellen die nodig zijn om de Europese Onderzoeksruimte te realiseren.

• Subsidiariteit (bij niet-exclusieve bevoegdheid)

Onderzoekers en onderzoeksloopbanen hebben specifieke uitdagingen en behoeften, zoals de erkenning van het beroep en gemeenschappelijke definities op het niveau van de Unie van “onderzoeker” en van de onderzoeksberoepen om de interoperabiliteit en vergelijkbaarheid tussen de lidstaten en sectoren te bevorderen, een gemeenschappelijk begrip van de vaardigheden die onderzoekers nodig hebben, de bevordering van een evenwichtige geografische, intersectorale en interdisciplinaire mobiliteit, een verbeterd en gecoördineerd systeem voor loopbaanontwikkeling en de beoordeling van onderzoekers, en instrumenten van de Unie ter ondersteuning van onderzoeksloopbanen, met inbegrip van een alomvattend Europees monitoringsysteem. Aan deze behoeften kan, vanwege de aard ervan, alleen doeltreffend worden voldaan door middel van een initiatief op het niveau van de Unie.

De Commissie heeft in het verleden actie ondernomen, met name door middel van de aanbeveling van de Commissie van 11 maart 2005 betreffende het Europees Handvest voor Onderzoekers en betreffende een Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers³⁵, maar er is een nieuw geactualiseerd initiatief nodig om in te spelen op nieuwe uitdagingen en omstandigheden.

³⁵ 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).

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” en in de EOR-beleidsagenda die is gehecht aan de conclusies van de Raad van 26 november 2021 over de toekomstige governance van de Europese Onderzoeksruimte heeft de Raad de Commissie verzocht actie te ondernemen. De aanbeveling van de Raad van 26 november 2021 over een pact voor onderzoek en innovatie in Europa heeft onder meer betrekking op onderzoeksloopbanen, de mobiliteit van onderzoekers, onderzoeksbeoordeling en een beloningssysteem als belangrijke actiegebieden in het kader van de prioritaire gebieden voor gezamenlijk optreden van de Unie en de lidstaten ter ondersteuning van de Europese Onderzoeksruimte.

Een dergelijk initiatief moet van het allergrootste belang worden geacht om onderzoeksloopbanen in Europa aantrekkelijker te maken, op beslissende wijze bij te dragen tot de doelstelling om onderzoekstalenten in Europa te behouden, en om Europa tot een aantrekkelijke bestemming voor buitenlandse talenten te maken.

- **Evenredigheid**

Dit voorstel is in overeenstemming met het evenredigheidsbeginsel als neergelegd in artikel 5, lid 4, van het Verdrag betreffende de Europese Unie. Noch de inhoud noch de vorm van deze voorgestelde aanbeveling van de Raad gaat verder dan wat nodig is om de doelstellingen ervan te verwezenlijken. De verbintenissen die de lidstaten zullen aangaan, zijn niet bindend, en elke lidstaat blijft vrij om te beslissen welke aanpak hij wil volgen.

3. EVALUATIE, RAADPLEGING VAN BELANGHEBBENDEN EN EFFECTBEOORDELING

- **Raadpleging van belanghebbenden**

Dit voorstel is gebaseerd op gegevens die zijn verzameld en ontvangen in het kader van studies in opdracht van de Commissie, die uitgebreide interactie met belanghebbenden omvatten.

In de in december 2021 gepubliceerde studie “Taking stock, evaluating the achievements and identifying the way forward for the ERA Priority 3 policy measures”³⁶ werd de balans opgemaakt van de bestaande beleidsmaatregelen ter ondersteuning van de voormalige EOR-prioriteit “Een open arbeidsmarkt voor onderzoekers”, met name het Handvest voor Onderzoekers en de Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers, de HR-strategie voor onderzoekers (HRS4R) en het netwerk van diensten van Euraxess. Hierin werden de resultaten van die maatregelen geëvalueerd, werden de behoeften vastgesteld en werden aanbevelingen gedaan voor nieuwe of herziene beleidsmaatregelen om de HR-dimensie van de nieuwe EOR te bevorderen. Daartoe werden verschillende raadplegingsactiviteiten, waaronder 3 onlineworkshops (april, mei en juli 2021) met belanghebbenden en onderzoeksinstellingen (bv. universiteiten en andere koepelorganisaties van onderzoeksorganisaties, verenigingen van onderzoekers, allianties van Europese universiteiten, onderzoeksfinanciers, het Euraxess-netwerk en de lidstaten), een enquête onder bij het HRS4R-proces betrokken organisaties en een enquête binnen het Euraxess-dienstennetwerk uitgevoerd.

De belangrijkste elementen die uit de raadpleging van belanghebbenden in het kader van de studie naar voren zijn gekomen, kunnen als volgt worden samengevat:

³⁶ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/40089aaa-57dc-11ec-91ac-01aa75ed71a1>

- het Handvest voor Onderzoekers en de Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers worden op institutioneel niveau binnen en buiten de EU breed aanvaard, maar ze moeten worden geactualiseerd om in te spelen op de nieuwe realiteit (open wetenschap, integriteit van onderzoek, gendergelijkheid, diversiteit en inclusie, wetenschap in teams, intersectorale en interdisciplinaire mobiliteit, onderzoeksbeoordeling), en de toepassing ervan moet ook buiten de academische sector worden bevorderd;
- het HRS4R-proces en de bijbehorende onderscheiding hebben bijgedragen tot een positieve verandering van de HR-praktijken in onderzoeksorganisaties, ondanks de perceptie van sommige organisaties dat te veel inspanningen nodig zijn om de onderscheiding te krijgen;
- het gebruik en de doeltreffendheid van het handvest en de code voor onderzoekers en de HRS4R worden sterk beïnvloed door de nationale context en het nationale beleid;
- Euraxess heeft een kritische massa van onderzoekers en onderzoeksorganisaties binnen en buiten de EU bereikt, wat heeft geleid tot een gestage toename van het volume en de intensiteit van het gebruik. Onderzoekers hebben tal van voordelen verworven met Euraxess, vooral ter ondersteuning van internationale mobiliteit, terwijl onderzoeksorganisaties betere toegang hebben tot onderzoekstalent. Het dienstenaanbod van EURAXESS moet echter worden uitgebreid om de ontwikkeling van onderzoekstalent in ruimere zin te ondersteunen, en het huidige governance-model moet dienovereenkomstig worden versterkt;
- de uitdagingen op de arbeidsmarkt waarmee onderzoekers worden geconfronteerd, wijzen erop dat nieuwe en verschillende vormen van steun voor onderzoeksloopbanen moeten worden verleend om de ambities van de nieuwe EOR te kunnen waarmaken. Om de aspiraties van de nieuwe EOR op het gebied van onderzoeksloopbanen waar te maken, moeten bovendien alle bestaande instrumenten in één kader worden samengebracht.

Op basis van deze elementen hebben de belangrijkste aanbevelingen betrekking op de noodzaak van:

- één beleidskader voor onderzoeksloopbanen, met een holistische benadering waarbij alle uitdagingen worden aangepakt, met bijzondere aandacht voor alle delen van de samenleving waar onderzoekers hun activiteiten uitvoeren;
- een geactualiseerd handvest en een geactualiseerde code voor onderzoekers waarin de huidige uitdagingen en kansen op de arbeidsmarkt voor onderzoekers tot uiting komen, die breder wordt onderschreven en uitgevoerd, ook door de particuliere sector, als kernonderdeel van de algemene EOR;
- de ontwikkeling van Euraxess tot een EOR-talentenplatform dat meer holistische ondersteuning biedt aan onderzoekers en gebaseerd is op een verbeterd governance-model;
- het aanpakken van arbeidsmarktproblemen waarmee onderzoekers worden geconfronteerd, bijvoorbeeld wat betreft sociale bescherming of pensioenrechten;
- ondersteuning van wederzijds leren en de uitwisseling van ervaringen in verband met onderzoeksloopbanen.

Daarnaast is de hogeronderwijssector geraadpleegd om een kader te ontwikkelen om zijn onderzoeks- en innovatiemissie in synergie met de onderwijstaak te versterken, hetgeen heeft geleid tot aanbevelingen inzake een visie voor 2030 op de toekomst van universiteiten in

Europa (oktober 2020)³⁷, onder meer over het bevorderen van menselijk kapitaal en loopbaanontwikkeling. De belangrijkste van die aanbevelingen zijn:

- het hervormen van de systemen van universiteiten voor loopbaanontwikkeling, opleiding en beoordeling, erkenning en stimulansen, met het oog op een meer holistisch en kwaliteitsgericht en een minder kwantitatief evaluatiemodel;
- de loopbaanbeoordeling van onderzoekers hervormen in de richting van een evenwichtig systeem dat gebaseerd is op het volledige spectrum van de capaciteiten van onderzoekers op een wijze die relevant is voor hun loopbaanfase, hun positie en andere relevante contextuele factoren, waarbij een uniforme aanpak wordt vermeden. Bij de beoordeling moet rekening worden gehouden met onderzoeksresultaten, onderzoeksprocessen, dienstverlening en leiderschap, de impact van het onderzoek, onderwijs en supervisie, en andere professionele ervaringen;
- het incorporeren van opleidingen en professionele ontwikkeling inzake vaardigheden voor onderzoekers op alle niveaus, hetgeen investeringen in opleiding en loopbaanontwikkeling van onderzoekers op alle niveaus (R1-R4) vereist, met bijzondere aandacht voor onderzoekers op de niveaus R1 en R2 (promovendi en postdocs), van wie de meesten geen vaste aanstelling in de academische sector zullen krijgen;
- het aanbieden van opleidingen over de praktijk van open wetenschap aan onderzoekers op alle niveaus (R1-R4);
- het uitbreiden van het concept van geografische mobiliteit met virtuele mobiliteit;
- het aanpassen van het Europees Handvest voor Onderzoekers en de Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers aan het gewijzigde onderzoeks- en innovatielandschap in de EU en aan de stand van de huidige discussies in de academische wereld. Hierbij moet ook nadrukkelijk rekening worden gehouden met open wetenschap, open en verantwoorde innovatiepraktijken, diversiteit, onderzoeksintegriteit, burgerwetenschap, en viervoudige (transnationale, intersectorale, interdisciplinaire en virtuele) mobiliteit bij loopbaanontwikkeling;
- het versterken van de interactie tussen de academische wereld en niet-academische sectoren om de rol van universiteiten als centrale actoren in innovatie-ecosystemen te vergroten.

In de in 2022 afgelopen studie “Knowledge Ecosystems in the new ERA”³⁸ omvatte de analyse van aspecten in verband met onderzoeksloopbanen, met name vaardigheden, werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, en van de verschijnselen van braindrain en talentcirculatie³⁹. Ook werd de nadruk gelegd op de ontwikkeling van een methodologie voor een waarnemingspost voor onderzoeksloopbanen. In de studie werden maatregelen voor intersectorale mobiliteit in heel Europa in kaart gebracht en gemodelleerd, voortbouwend op een eerdere studie van de Commissie “Fostering industrial talents in research at European level”⁴⁰ van januari 2018. In verband met deze studie zijn veel raadgevingsactiviteiten uitgevoerd, waaronder:

³⁷ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a3cde934-12a0-11eb-9a54-01aa75ed71a1/>

³⁸ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1/language-en>

³⁹ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/94a6a2ca-00c1-11ed-b94a-01aa75ed71a1/language-en;>
<https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/ec09bd95-00c2-11ed-b94a-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>

⁴⁰ <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/a33eb97c-437d-11e8-a9f4-01aa75ed71a1/>

- een online-enquête onder onderzoekers om inzicht te krijgen in vaardigheden, sociale zekerheid en arbeidsvoorwaarden met betrekking tot onderzoeksbanen (april-mei 2021), gevolgd door 3 werkgroepvergaderingen in mei 2021 om de resultaten van de interviews te valideren en te verfijnen;
- een online-enquête om vast te stellen welke vaardigheden van cruciaal belang zijn voor de banen van onderzoekers in de academische wereld en de particuliere sector (mei-juni 2021);
- interviews met in de academische wereld en andere sectoren werkzame onderzoekers in verschillende loopbaanfasen, met bijzondere aandacht voor competenties, mogelijke opleidingen voor vaardigheden en intersectorale mobiliteit (tweede kwartaal van 2021);
- interviews met vertegenwoordigers van koepelorganisaties in het hoger onderwijs, verenigingen van onderzoeksorganisaties, vertegenwoordigers van de lidstaten en vertegenwoordigers van het bedrijfsleven (tweede kwartaal van 2021), met bijzondere aandacht voor de actualisering van de Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen (ESCO), de ontwikkeling van een Europees competentiekader voor onderzoekers, de toekomst van “tenure tracks” en de diversificatie van onderzoeksloopbanen;
- een focusgroep om de werkzaamheden met betrekking tot het ontwerp van het Europees competentiekader voor onderzoekers te beoordelen (september 2021), met koepelorganisaties voor onderzoek in de EU (universiteiten, onderzoeksorganisaties, organisaties voor onderzoek en technologie enz.), brancheorganisaties en beleidsmakers op EU- en nationaal niveau;
- een workshop met meer dan 450 deelnemende belanghebbenden uit alle sectoren om uitdagingen in verband met onderzoeksloopbanen aan te pakken, met name op het gebied van competenties (oktober 2021);
- een workshop met een breed scala van belanghebbenden uit alle sectoren, over de vaardigheden en arbeidsvoorwaarden van onderzoekers, de sociale bescherming van internationaal mobiele onderzoekers en het concept van een waarnemingspost voor onderzoeksloopbanen (maart 2022);
- een laatste workshop over competenties, evenwichtige talentcirculatie en intersectorale mobiliteit (september 2022).

De belangrijkste bevindingen van de studie kunnen als volgt worden samengevat:

- onderzoekers zijn van het grootste belang voor het onderzoeks- en innovatiestelsel in Europa en het is belangrijk hun loopbanen te versterken en deze aantrekkelijker en duurzamer te maken. Allereerst moet een gemeenschappelijke definitie van “onderzoeker” op Europees niveau worden vastgesteld;
- de in 2011 ingevoerde beschrijving van profielen (R1-R4) wordt vaak gebruikt en vermeld bij de aanwerving van onderzoekers in de academische sector, maar er is meer duidelijkheid nodig, onder meer om het gebruik ervan buiten de academische wereld te bevorderen en de interoperabiliteit en vergelijkbaarheid van de rollen van onderzoekers tussen sectoren en lidstaten te vergemakkelijken;
- onderzoekers vinden transversale vaardigheden belangrijk voor aanwerving en loopbaanontwikkeling, maar slechts een minderheid van de promovendi in de EU is van mening dat transversale vaardigheden in de tijdens hun promotietraject gevolgde opleidingen voldoende wordt behandeld; belanghebbenden zien zeer uit naar de

invoering van een Europees competentiekader voor onderzoekers, dat niet bindend mag zijn en de gebruikers flexibiliteit moet bieden met betrekking tot de toepassing ervan;

- vaardigheden zijn van fundamenteel belang voor intersectorale mobiliteit van onderzoekers, en certificeerbare formele en informele opleidingen moeten beschikbaar zijn voor onderzoekers, onder meer in coördinatie en samenwerking met het bedrijfsleven en andere relevante actoren op de arbeidsmarkt, om de kloof tussen vraag en aanbod van onderzoekers te dichten. Het is echter even belangrijk onderzoekers te ondersteunen en te begeleiden met betrekking tot carrièremogelijkheden buiten de academische wereld, onder meer via mentorschap en diensten voor loopbaanontwikkeling;
- het frequente gebrek aan open, transparante en op verdiensten gebaseerde aanwerving, onzekere arbeidsomstandigheden en de instabiliteit van loopbaantrajecten vormen een belemmering voor de optimale ontwikkeling van het menselijk kapitaal voor onderzoek. Er zijn initiatieven nodig, waarbij onder meer een “tenure track”-achtig systeem op EU-niveau of een ander transparant systeem voor loopbaantoegang en loopbaanontwikkeling het overwegen waard is;
- de belangrijkste oorzaken van braindrain moeten in kaart worden gebracht, onder meer in verband met het systeemniveau, de onderzoeksomgeving, de aanwervings- en arbeidsomstandigheden en uitmuntendheid op onderzoeksgebied, hetgeen wijst op de voorwaarden voor een evenwichtigere mobiliteit. Die inventarisatie gaat vergezeld van de vaststelling van trajecten voor een evenwichtigere verspreiding van talent op het niveau van de lidstaten op basis van bestaande of toekomstige praktijken in de lidstaten of onderzoeksorganisaties, en van trajecten op EU-niveau, gestructureerd rond de dimensies van afstemming, inspiratie en ondersteuning;
- er moeten modellen, beste praktijken en aanbevelingen worden geïdentificeerd ter bevordering van intersectorale mobiliteit in drie categorieën: i) versterking van de samenwerking tussen de academische wereld en het bedrijfsleven, ii) bij- en omscholing van talenten om aan de vraag van het bedrijfsleven te voldoen of capaciteit op te bouwen op het gebied van O&I-steun, en iii) ondernemerschap en oprichting van een bedrijf;
- beperkte sociale zekerheid of de overdraagbaarheid daarvan kunnen de internationale onderzoeksmobiliteit minder aantrekkelijk maken of bemoeilijken. Verschillende soorten hiaten in de sociale zekerheid ontstaan als gevolg van mobiliteit, en hebben het meest gevolgen voor mobiele onderzoekers. Het eerste, overkoepelende hiaat zijn de uiteenlopende rechtsposities en de gevolgen daarvan voor de sociale zekerheid. Verandering van de arbeidspositie bij verhuizing tussen landen kan leiden tot verschillende socialezekerheidsrechten. Wanneer promovendi bijvoorbeeld worden ingedeeld als studenten in plaats van als werknemers, kunnen zij beperkte of geen socialezekerheidsdekking hebben. Bovendien is de toegang tot en de kwaliteit van de informatie die aan mobiele onderzoekers wordt verstrekt vaak beperkt. Er bestaan specifieke hiaten met betrekking tot bepaalde vormen van sociale zekerheid. Pensioen, met name aanvullend pensioen, is ongetwijfeld het grootste punt van zorg, aangezien mobiele onderzoekers met frequente kortetermijncontracten mogelijk niet voldoen aan de drempelperioden die voor aanvullende pensioenregelingen zijn vastgesteld. Wat werkloosheid betreft, wordt bij de beslissing over het recht op en het bedrag van de werkloosheidsuitkeringen rekening gehouden met het arbeidsverleden, ongeacht het land;

- er moet een methodologie worden ontwikkeld met indicatoren voor de monitoring van onderzoeksloopbanen op basis van bestaande gegevens, aangevuld met een op enquêtes gebaseerde aanpak in vier dimensies: banen, arbeidsvoorwaarden, vaardigheden en mobiliteit (voorbereidende werkzaamheden voor een waarnemingspost voor onderzoeksloopbanen).

Aanvullende raadplegingsactiviteiten met de lidstaten, met Horizon Europa geassocieerde landen en belanghebbenden vonden plaats in het kader van de werkzaamheden in verband met het voorstel van de Commissie voor een aanbeveling van de Raad over een pact voor onderzoek en innovatie in Europa⁴¹ en van de aanbeveling over de EOR-beleidsagenda, met name actie 4 “Bevorderen van aantrekkelijke en duurzame onderzoeksloopbanen, evenwichtige mobiliteit van talent en internationale, transdisciplinaire en intersectorale mobiliteit binnen de EOR”.

In dit voorstel wordt ook rekening gehouden met de werkzaamheden van de “Triangle Task Force” van het CEOR met betrekking tot de herziening van het handvest en de code voor onderzoekers, de input die is ontvangen in het kader van de raadplegingen van belanghebbenden over de Europese strategie voor universiteiten, en informatie of studies van derden, waaronder de OESO. Daarnaast werd in december 2020 samen met de Triangle Task Force van het CEOR en het voorzitterschapstrio een speciale CEOR-workshop over onderzoekers georganiseerd.

⁴¹De standpunten van meerdere belanghebbenden zijn verzameld tijdens een aantal evenementen. Met name het EOR-transitieforum (dat is opgericht als een informele deskundigengroep van de Commissie) heeft de Commissie advies verstrekt en heeft het mogelijk gemaakt om op gestructureerde wijze rekening te houden met de standpunten van de lidstaten en belanghebbenden. Relevante belanghebbenden en koepelorganisaties werden uitgenodigd om hun standpunten te delen (bijvoorbeeld tijdens workshops op 20 april en 25 mei 2021). Tussen 15 april en 13 mei 2021 is ook een openbare raadpleging gehouden om de standpunten van het bredere publiek te verzamelen.

Voorstel voor een

AANBEVELING VAN DE RAAD

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) Overeenkomstig artikel 179 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie heeft de Unie tot doel haar wetenschappelijke en technologische grondslagen te versterken door de totstandbrenging van een Europese onderzoeksruimte waarbinnen onderzoekers, wetenschappelijke kennis en technologieën vrij circuleren. In artikel 180 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie is in dat verband bepaald dat de Unie een aantal activiteiten onderneemt in aanvulling op de activiteiten van de lidstaten, waaronder stimulering van de opleiding en de mobiliteit van onderzoekers in de Unie en verspreiding en exploitatie van de resultaten van de onderzoeksactiviteiten in de Unie.
- (2) Aanbeveling 2005/251/EG van de Commissie⁴² heeft een belangrijke rol vervuld bij de ondersteuning van onderzoekers en onderzoeksloopbanen in de Unie. Het 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 en tot de ontwikkeling van een aantrekkelijker, opener en duurzamer arbeidsmarkt 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 HR-strategie voor onderzoekers (*Human Resources Strategy for Researchers*, HRS4R).
- (3) In de mededeling van de Commissie over een Europese vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht⁴³, die op 1 juli 2020 is goedgekeurd, 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 een taxonomie van vaardigheden voor

⁴²Aanbeveling 2005/251/EG van de Commissie van 11 maart 2005 betreffende het Europese Handvest voor Onderzoekers en betreffende een Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers (PB L 75 van 22.3.2005, blz. 67).

⁴³Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, “Europees vaardighedenagenda voor duurzaam concurrentievermogen, sociale rechtvaardigheid en veerkracht” (COM(2020) 274 final).

onderzoekers vastgesteld, waarmee statistische monitoring van kennismobiliteit (“braincirculation”), de ontwikkeling van 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 EU-pact 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.

- (4) In de mededeling van de Commissie over een nieuwe EOR voor onderzoek en innovatie⁴⁴, die op 30 september 2020 is goedgekeurd, wordt erkend dat in de wereldwijde wedloop naar talent de juiste voorwaarden voor loopbaanontwikkeling moeten worden geschapen om de beste onderzoekers in Europa aan te trekken en te behouden, en dat de voorbije jaren onvoldoende vooruitgang is geboekt met 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, met name van de industrie en het bedrijfsleven, vaak niet op elkaar zijn afgestemd, en dat het belangrijk is om onderzoekers te stimuleren om een loopbaan buiten de academische wereld na te streven. Om onderzoeksloopbanen in Europa te versterken, is het volgens de mededeling nodig om een instrumentarium aan maatregelen voor de erkenning van de vaardigheden van onderzoekers vast te stellen, een competentiekader voor onderzoekers te ontwikkelen, de mobiliteit en uitwisselingen tussen de academische wereld en de industrie te verbeteren, doelgerichte opleidingsmogelijkheden te bieden en een portaal op te zetten met één loket waar onderzoekers terecht kunnen voor een breed scala aan ondersteunende diensten. Tevens wordt in de mededeling ingegaan op verbetering van het systeem voor de beoordeling van onderzoek.
- (5) In zijn conclusies over de nieuwe Europese Onderzoeksruimte van 1 december 2020⁴⁵ heeft de Raad benadrukt dat het creëren van aantrekkelijke en veilige arbeidsvoorwaarden, het aantrekkelijker maken van onderzoekersloopbanen, daarbij rekening houdend met open wetenschap, gendergelijkheid, digitale vaardigheden, onderzoeksbeoordeling, diversificatie van onderzoeksloopbanen en meerdere loopbanen, essentiële elementen van de nieuwe Europese Onderzoeksruimte zijn, waarmee wordt bijgedragen tot het aantrekken en behouden van excellente onderzoekers.
- (6) In de conclusies van de Raad over “het verdiepen van de Europese onderzoeksruimte: onderzoekers aantrekkelijke en duurzame loopbanen en arbeidsvoorwaarden bieden en braincirculation verwezenlijken” van 28 mei 2021⁴⁶ wordt erkend dat onderzoekers centraal staan in het Europese onderzoeks- en innovatiestelsel en dat er meer gecoördineerde actie op Europees niveau nodig is om de uitdagingen die een passende en duurzame onderzoeksloopbaan voor onderzoekers in de weg staan het hoofd te bieden, om een evenwichtige circulatie van talenten te stimuleren en van Europa een aantrekkelijke bestemming voor onderzoekers te maken. In die conclusies wordt voorgesteld onderzoek te doen naar de verdere ontwikkeling van het handvest en de code voor onderzoekers in de richting van één alomvattend kader waarmee alle

⁴⁴Mededeling 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).

⁴⁵ Document 13567/20 van de Raad.

⁴⁶ Document 9138/21 van de Raad.

problemen met betrekking tot onderzoeksloopbanen worden aangepakt, voorbij 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 aspecten als aanwerving, stimulansen voor junior onderzoekers, diversifiëring en ontwikkeling van loopbanen, interoperabiliteit met alle delen 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 in het voorstel op te nemen.

- (7) In Aanbeveling (EU) 2021/2122 van de Raad⁴⁷ worden onderzoeksloopbanen en de mobiliteit van onderzoekers, samen met de beoordeling van onderzoek, onderzoekers en instellingen, benoemd als belangrijke actiegebieden in het kader van de prioritaire gebieden voor gezamenlijk optreden van de Unie en de lidstaten ter ondersteuning van de Europese Onderzoeksruimte, en wordt een gemeenschappelijke reeks beginselen en waarden ter ondersteuning van onderzoek en innovatie in Europa 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, waaronder de specifieke belemmeringen waarmee vrouwen in deze fasen van hun loopbaan worden geconfronteerd.
- (8) De EOR-beleidsagenda, die aan de conclusies van de Raad over de toekomstige governance van de Europese Onderzoeksruimte⁴⁸ van 26 november 2021 is gehecht, 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 Europees kader voor onderzoeksloopbanen, alsook in het moderniseren van bestaande instrumenten en initiatieven en de ontplooiing van nieuwe instrumenten en initiatieven. Dit 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-talentedplatform als één onlineloket voor toegang tot Euraxess-diensten, -netwerken en -portalen, waaronder HRS4R en RESAVER, de lancering van het ERA4You-initiatief om de circulatie van talent tussen sectoren in de hele EU te bevorderen, de uitwisseling van goede praktijken met betrekking tot onderzoeks- en innovatiestelsels ter ondersteuning een evenwichtige kennismobiliteit, en het testen van het nieuwe kader voor onderzoeksloopbanen met de allianties van Europese universiteiten.
- (9) In de op 18 januari 2022 goedgekeurde mededeling van de Commissie over een Europese strategie voor universiteiten⁴⁹ 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 tegen 2023 moet worden voorgesteld.

⁴⁷Aanbeveling (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).

⁴⁸ Document 14308/21 van de Raad.

⁴⁹Mededeling 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).

- (10) In de op 5 juli 2022 goedgekeurde mededeling van de Commissie over een nieuwe Europese innovatieagenda⁵⁰ wordt erkend dat innovatie afhankelijk is van het succesvol koesteren, aantrekken en vasthouden van mensen met talent en een breed scala aan vaardigheden, en wordt het belang van intersectorale mobiliteit benadrukt.
- (11) In Aanbeveling (EU) 2022/2415 van de Raad⁵¹ 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. Om tegemoet te komen aan de aanbeveling zal een praktijkcode voor samenwerking tussen het bedrijfsleven en de academische wereld worden opgesteld.
- (12) Onderzoekers zijn van fundamenteel belang voor de samenleving. Zij verrichten onderzoek, bevorderen innovatie en dragen bij tot oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen, waaronder de digitale en groene transitie, en dragen zo bij tot de overkoepelende prioriteiten van de Commissie voor een Europa dat klaar is voor het digitale tijdperk en de Europese Green Deal. Onderzoekers zijn hooggekwalificeerde talenten die een groot potentieel hebben om aan de vraag op de arbeidsmarkt te voldoen en zo bij te dragen tot de andere overkoepelende prioriteit “een economie die werkt voor de mensen”. Het is van cruciaal belang hun algemene werkomgeving te verbeteren door onderzoeksloopbanen en hun doeltreffendheid te versterken en deze interoperabel te maken tussen sectoren.
- (13) Onderzoeksloopbanen in de hele Unie aantrekkelijker en stabiel maken is een essentieel element van de Europese Onderzoeksruimte. Het is daarom duidelijk dat onderzoeksloopbanen aantrekkelijker moeten worden gemaakt voor schoolverlaters en dat randvoorwaarden moeten worden geschapen om getalenteerde onderzoekers in de Unie te behouden en om Europa een aantrekkelijke en concurrerende bestemming voor internationale onderzoekers te maken.
- (14) Talent ligt ten grondslag aan innovatie. Het is dus absoluut noodzakelijk om de voorwaarden te scheppen om voor een doorstroming van hooggekwalificeerde en veerkrachtige talenten te zorgen, die kunnen bijdragen tot het herstel en het concurrentievermogen van Europa. Dit vereist sterkere banden tussen de academische wereld en het bedrijfsleven, en een ondernemings- en innovatiecultuur waarin talenten de ideeën die zij ontwikkelen op de markt kunnen brengen.
- (15) Als onderdeel van de kaderprogramma’s voor onderzoek en innovatie worden met de Marie Skłodowska-Curie-acties (MSCA’s) al 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 (universiteiten, onderzoekscentra, ondernemingen enz.) door goede praktijken te verspreiden, door hun internationale aantrekkelijkheid en zichtbaarheid te vergroten, vooral door excellente promotietrajecten te ontwikkelen. De MSCA’s zijn een voorbeeld van een beste praktijk die bijdraagt tot intersectorale, interdisciplinaire en geografische mobiliteit, waarmee vaardigheden van onderzoekers worden ontwikkeld, genderonevenwichtigheden worden aangepakt, getalenteerde

⁵⁰Mededeling 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).

⁵¹Aanbeveling (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).

onderzoekers worden behouden en nieuw talent naar Europa wordt aangetrokken. De MSCA-promotietrajecten voor het bedrijfsleven, waarin de onderzoekservaring, standplaats en supervisie van de promovendi gelijk worden verdeeld tussen een academische en een niet-academische instelling, zijn een belangrijk voorbeeld van interactie en samenwerking tussen actoren in het ecosysteem, waarbij transversale vaardigheden en intersectorale mobiliteit worden bevorderd en waarmee tegemoet wordt gekomen aan de behoeften van de industrie aan hooggekwalificeerde talenten.

- (16) Uit gegevens van Eurostat blijkt dat het aantal onderzoekers in Europa toeneemt. In 2021 waren er in de lidstaten 2 miljoen onderzoekers (in voltijdequivalenten) werkzaam — 627 000 meer dan in 2011. De meeste onderzoekers werken in het bedrijfsleven (56 %) en het hoger onderwijs (32 %), gevolgd door de overheidssector (11 %). Het is belangrijk deze groeiende trend voort te zetten door middel van adequate investeringen, infrastructuur en beleid op nationaal en Unieniveau om de aantrekkelijkheid van onderzoeksloopbanen te ondersteunen, onder meer wat betreft diversiteit en gendergelijkheid, en om een cultuur van gelijke waarde en beloning van onderzoeksloopbanen in alle delen van de samenleving te stimuleren.
- (17) Er moet op Europees niveau een duidelijkere gezamenlijke definitie van “onderzoeker” worden bepaald, bijvoorbeeld op basis van het breed aanvaarde Frascati-handboek, alsook een gemeenschappelijke interpretatie van onderzoeksberoepen. Onder “onderzoeksberoepen” moeten alle beroepen worden verstaan die onderzoekers in alle relevante sectoren kunnen uitoefenen, waaronder de academische wereld (bv. (technische) universiteiten en onderzoeksinstellingen), het bedrijfsleven (bv. industriële laboratoria, start-ups, spin-offs of kmo's), overheidsinstanties (bv. publieke laboratoria en het gezondheidszorgstelsel), en de non-profitsector. Er moeten inspanningen worden geleverd om het beroep van onderzoeker volledig te erkennen en te streven naar vergelijkbaarheid van onderzoeksberoepen in alle lidstaten en sectoren, onder meer door de in 2011 ingevoerde onderzoekersprofielen R1-R4 te actualiseren en deze vaker te gebruiken in vacatures voor onderzoekers.
- (18) Voor het verrichten van hoogwaardig onderzoek en hoogwaardige innovatie is steun vanuit een veelvoud aan onderzoeksmanagementfuncties nodig, die door onderzoekers of andere professionals kunnen worden ingevuld. Deze bijzonder waardevolle beroepen moeten passende erkenning krijgen, ook door middel van verdere analyse en afstemming op het niveau van de Unie, om hun capaciteit te versterken, relevante opleidingen te ontwikkelen, de vergelijkbaarheid te bevorderen en deze professionals in staat te stellen onderzoek en innovatie op doeltreffende wijze te managen en ondersteunen.
- (19) De Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen (ESCO) is in 2022 geactualiseerd om verbeterde taxonomieën van vaardigheden en beroepen voor onderzoekers erin op te nemen, waarmee wordt gespecificeerd welke beroepen relevant zijn voor onderzoekers in alle sectoren van de arbeidsmarkt en welke transversale vaardigheden onderzoekers nodig hebben om succesvol te zijn. De invoering van de ESCO-classificatie in Europass en in het Europees netwerk van diensten voor de arbeidsvoorziening (Eures) faciliteert het gebruik van deze verbeterde terminologie op de arbeidsmarkt. De Commissie moet in contact treden met de Internationale Arbeidsorganisatie om de specifieke categorie “onderzoeker” op te nemen in toekomstige herzieningen van de internationale standaardclassificatie van beroepen (ISCO), waarop de ESCO-classificatie is gebaseerd.

- (20) Zoals erkend in artikel 13 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie, 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 onderzoek worden gewaarborgd als essentiële voorwaarden voor onderzoekers om onderzoek en innovatie vooruit te helpen. In dit verband hebben de diensten van de Commissie in januari 2021 een werkdocument gepubliceerd over hoe buitenlandse inmenging in onderzoek en innovatie kan worden beperkt. Daarin worden beste praktijken uiteengezet die hogeronderwijs- en onderzoeksinstellingen 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.
- (21) Slechts 33 % van alle onderzoekers in de Unie is vrouw, hetgeen hen ondervertegenwoordigd maakt onder onderzoekers. Uit gegevens blijkt ook dat vrouwelijke onderzoekers relatief vaker in het hoger onderwijs werkzaam zijn vergeleken met mannelijke onderzoekers, en dat het percentage vrouwelijke onderzoekers in de overheidssector 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 % voor vrouwen en 7 % voor mannen), en slechts 26 % van de academische topfuncties (hoogleraarschap of een gelijkwaardige onderzoeksfunctie) wordt bekleed door een vrouw. De aanhoudende genderongelijkheden in onderzoekslaanbanen, waaronder de loonkloof tussen mannen en vrouwen, gendervooroordelen bij beoordelingen, kwesties met betrekking tot het evenwicht tussen werk en privéleven en gendergerelateerd geweld, die allemaal van invloed zijn op participatie en loopbaanontwikkeling, moeten doeltreffend worden aangepakt door middel van institutionele veranderingen, onder meer via het instrument van inclusieve gendergelijkheidsplannen. Bovendien zijn specifieke inspanningen nodig om de ondervertegenwoordiging van vrouwen in onderzoek en innovatie op het gebied van wetenschap, technologie, engineering en wiskunde (STEM) en in het hoger onderwijs aan te pakken, zoals wordt benadrukt in de Europese strategie voor universiteiten, waarin een manifest van STE(A)M-georiënteerde universiteiten over genderinclusief STE(A)M-onderwijs wordt voorgesteld.
- (22) 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. Dergelijke uitdagingen zijn 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 aanwerving, onzekerheid in verband met kortetermijncontracten, onvoldoende gelijke kansen, maatregelen voor het evenwicht tussen werk en privéleven en welzijn, en zwakke punten van socialebeschermingsinstrumenten, onder meer de moeizame overdraagbaarheid van rechten tussen sectoren en lidstaten.
- (23) Specifieke stimulansen voor de aanwerving van junior onderzoekers zouden hun inzetbaarheid en loopbaanontwikkeling verbeteren. Dergelijke stimulansen kunnen financieel van aard zijn of verband houden met sociale bescherming, zoals kansen op

permanente arbeidsovereenkomsten of arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd, en zijn in overeenstemming met de intentie van 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 tijd⁵². In dit opzicht zou onderzoek vaker met basisfinanciering of levenscyclusfinanciering kunnen worden bekostigd, in aanvulling op projectgebaseerde financiering. Basisfinanciering biedt universiteiten of onderzoekscentra een raming van 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.

- (24) Zoals neergelegd in artikel 22 van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens, heeft eenieder als lid van de gemeenschap recht op maatschappelijke zekerheid en er aanspraak op dat de economische, sociale en culturele rechten, die onmisbaar zijn voor zijn waardigheid en voor de vrije ontplooiing van zijn persoonlijkheid, verwezenlijkt worden. Krachtens artikel 9 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie moet de Unie bij de bepaling en de uitvoering van haar beleid en optreden rekening houden met de waarborging van een adequate sociale bescherming. 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 passend inkomen vormt. Het is echter moeilijk voor mobiele onderzoekers om voldoende aanvullende pensioenrechten te verwerven als gevolg van drempelperioden, hoge overdrachtskosten, beperkte financiële kennis en administratieve lasten op de 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 zelfstandigen⁵³ bepaalde zekerheden wordt geboden.
- (25) RESAVER, de door de Commissie ondersteunde pan-Europese instantie die zich bezighoudt met bedrijfspensioenvoorzieningen voor onderzoeksorganisaties en die een van de onderdelen van het nieuwe EOR-talentenplatform zal worden, heeft het volledige potentieel om kwesties met betrekking tot de sociale bescherming van mobiele onderzoekers aan te pakken, maar het gebruik ervan wordt belemmerd door een beperkt bewustzijn ervan 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 moeten onderzoeksinstellingen worden gestimuleerd om aan RESAVER deel te nemen.
- (26) Intersectorale, interdisciplinaire en geografisch evenwichtige mobiliteit is essentieel om onderzoekslaanbanen in de Unie doeltreffender, duurzamer en aantrekkelijker te maken. Dergelijke mobiliteit maakt het onderzoeks- en innovatiestelsel als geheel concurrerender en bevordert het een betere productie en circulatie en een beter gebruik

⁵²Richtlijn 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).

⁵³Aanbeveling 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).

van kennis. Deze vormen van 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 weg te nemen, ongeacht de aard daarvan, bijvoorbeeld de beperkte overdraagbaarheid van beurzen.

- (27) De academische wereld en onderzoekers zouden een andere aanpak moeten hanteren, waarbij onderzoeksloopbanen als volledig interoperabel en intersectoraal worden beschouwd, waarbij loopbanen in alle sectoren gelijk worden beloond en geografische, interdisciplinaire en intersectorale mobiliteit of loopbaanonderbrekingen, met inbegrip van sabbaticals of ouderschapsverlof, geen negatieve gevolgen voor de beloning hebben, en waarbij onderzoekers geen onderscheid maken tussen loopbanen in de academische wereld en daarbuiten.
- (28) 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 die relevant zijn voor onderzoekers in alle 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. Bovendien is het belangrijk dat onderzoekers duidelijk inzicht hebben in hun maatschappelijke verantwoordelijkheid en de maatschappelijke gevolgen van hun onderzoek, met inbegrip van duurzaamheidsaspecten.
- (29) 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. Opleidingen voor promovendi en gerichte opleidingsmogelijkheden moeten worden ontwikkeld volgens de daarin beschreven vaardigheden, onder meer op basis van de uitwisseling van beste praktijken, om onderzoekers een leven lang bij te scholen en om te scholen. Er moet worden gezorgd voor passende mechanismen voor erkenning en validatie van formele en informele opleidingsmogelijkheden, waaronder opleiding op de werkplek.
- (30) Om ervoor te zorgen dat de opleiding van onderzoekers (mede) wordt ontwikkeld op basis van de daadwerkelijke vraag naar vaardigheden, moet de interactie en samenwerking tussen de academische wereld, het bedrijfsleven, de overheid, de non-profitsector en alle andere relevante actoren in het ecosysteem worden bevorderd, onder meer met betrekking tot leerlingplaatsen en praktijk- of meeloopstages.
- (31) Het onder onderzoekers bevorderen van een ondernemingsgeest en de 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 marktintroductie, duurzame groei en maatschappelijke voordelen. Voor een succesvol ondernemerstraject moeten overeenkomstig Aanbeveling 2008/416/EG van de Raad⁵⁴ intellectuele activa, zoals publicaties,

⁵⁴Aanbeveling 2008/416/EG van de Commissie van 10 april 2008 betreffende het beheer van intellectuele eigendom bij kennisoverdracht en een code van goede praktijken voor universiteiten en andere publieke onderzoeksorganisaties (PB L 146 van 5.6.2008, blz. 19).

gegevens, kennis en intellectuele eigendom, goed worden begrepen en efficiënt worden beheerd.

- (32) Voor de sectoroverschrijdende circulatie van talent, verbeterde interoperabiliteit van onderzoeks- en innovatiebanen tussen sectoren en nauwere samenwerking tussen de academische wereld en het bedrijfsleven, zowel voor de overdracht van kennis als van talent, is een combinatie van verschillende en complementaire maatregelen op nationaal en Unieniveau nodig, waaronder systeemhervorming. Een beleidsaanpak waarbij van elkaar wordt geleerd op basis van succesvolle modellen voor intersectorale mobiliteitsregelingen kan daartoe bijdragen, door: i) de samenwerking tussen de academische wereld en de rest van de samenleving te verbeteren en innovatie-ecosystemen te versterken, ii) opleidingen en levenslange leertrajecten voor onderzoekers, innovatoren en andere onderzoeks- en innovatietalenten te verbeteren, onder meer door middel van bijscholing om ondersteunende capaciteit op te bouwen, en iii) de ontwikkeling van ondernemersvaardigheden onder onderzoekers te bevorderen.
- (33) Onderzoekers moeten bewust worden gemaakt van het cruciale belang van beleidsvorming en beleidsmaatregelen op het gebied van onderzoek, en de gevolgen die deze kunnen hebben voor onderzoeksloopbanen in het algemeen en het onderzoeks- en innovatiestelsel als geheel. Het is belangrijk dat dit in opleidingen voor promovendi aan bod komt en dat zij hiervan worden doordrongen, zodat onderzoekers vaker betrokken raken bij beleidsvorming met betrekking tot het onderzoeksveld.
- (34) Onderzoekers, met name junior onderzoekers, moeten bewust worden gemaakt van hun vooruitzichten 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 en intersectorale, interdisciplinaire, geografische en virtuele mobiliteit, alsook de mogelijkheid om ondernemersactiviteiten te ontplooiën, stimuleren. Interinstitutionele mobiliteit, met name tussen verschillende soorten instellingen voor hoger onderwijs en onderzoek en met verschillende en flexibele academische trajecten, moet worden bevorderd, onder meer door belemmeringen in verband met de in de vorige instelling ontwikkelde vaardigheden en de in de nieuwe instelling vereiste vaardigheden aan te pakken.
- (35) 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”, 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 2022⁵⁵, en in de in juli 2022 gepubliceerde 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 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

⁵⁵ Document 10126/22 van de Raad.

voorkeur te geven aan kwalitatieve beoordeling met collegiale toetsing, geschraagd door een verantwoord gebruik van kwantitatieve indicatoren.

- (36) De beoordeling van onderzoekers moet een gelijke erkenning en beloning van loopbanen van onderzoekers bevorderen, ongeacht de sector van de werkgelegenheid of de activiteit, en gebaseerd zijn op een onpartijdige, op talent gebaseerde benadering. Een meervoudige loopbaan, gekenmerkt door geografische, sectorale en interorganisatorische mobiliteit, of hybride trajecten die worden gekenmerkt door de gelijktijdige combinatie van sectoren, verdient volledige erkenning en overweging op voet van gelijkheid met een lineair loopbaantraject.
- (37) 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 kan op het niveau van de lidstaten of onderzoeksorganisaties worden overwogen regelingen in te voeren die vergelijkbaar zijn met de “tenure track”-regeling, waarbij het de bedoeling is dat contracten voor bepaalde tijd bij een positieve evaluatie leiden tot een vaste aanstelling.
- (38) 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 aangegeven in de mededeling van de Commissie over het benutten van talent in de Europese regio's⁵⁶, 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 het niveau van de Unie in positieve zin bijdragen tot een evenwichtigere circulatie van talent, maar daarin wordt ook gewezen op hardnekkige uitdagingen en wordt voorzien in trajecten voor braingain. Excellente onderzoeksomgevingen, aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en een beloning die in verhouding staat tot de beroepskwalificaties en de verrichte werkzaamheden, spelen een zeer belangrijke rol in dit verband, maar vereisten 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.
- (39) 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, moet Euraxess haar informatie- en ondersteuningsactiviteiten voor onderzoekers en instellingen voor hoger onderwijs en onderzoek uitbreiden met een geoptimaliseerde diensten- en governancestructuur, betere digitale en gebruikerservaring bieden en interoperabel zijn met andere initiatieven van de Unie, zoals Europass en Eures. De doeltreffendheid en samenhang van de informatieportalen en diensten van Euraxess zouden gebaat zijn bij meer financiële en personele middelen van nationale bruggehoofdorganisaties, met name voor de uitvoering van initiatieven op Unie- of nationaal niveau, het benutten van de kennisbasis en de taakverdeling tussen Euraxess-

⁵⁶Mededeling van de Commissie aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's, “Talent benutten in de Europese regio's” (COM(2023) 32 final), 17 januari 2023.

entiteiten op nationaal niveau, terwijl de prestaties worden gemonitord en de resultaten worden gemeten.

- (40) Om wereldwijd concurrerend te blijven, moet de EU aantrekkelijker worden voor talent uit de hele wereld. In de op 27 april 2022 goedgekeurde mededeling van de Commissie over het aantrekken van vaardigheden en talent naar de EU⁵⁷ wordt benadrukt dat de EU aantrekkelijker moet worden voor talenten uit de hele wereld, met name door innovatie en ondernemerschap in de EU te stimuleren en te zoeken naar andere mogelijkheden voor legale migratie naar de EU op de middellange tot langere termijn. De herziening van Richtlijn (EU) 2021/1883 van het Europees Parlement en de Raad⁵⁸ was een belangrijke stap om de EU aantrekkelijker te maken, aangezien hooggekwalificeerde migranten daardoor meer rechten genieten en snellere en gestroomlijnde procedures kunnen doorlopen. Richtlijn (EU) 2016/801 van het Europees Parlement en de Raad⁵⁹ draagt ook bij tot de verwezenlijking van die doelstellingen door het voor studenten en onderzoekers gemakkelijker en aantrekkelijker te maken om naar de EU te komen, en tegelijkertijd de verspreiding van kennis en vaardigheden te bevorderen door middel van verbeterde mobiliteitsrechten binnen de EU.
- (41) Het handvest en de code voor onderzoekers moeten worden herzien om in te spelen op de nieuwe realiteit en de uitdagingen waarmee onderzoekers en instellingen momenteel te maken hebben, onder meer door gendergelijkheid, inclusiviteit en open wetenschap beter in het handvest en de code te integreren. De nieuwe versie moet worden gestroomlijnd om de uitvoering ervan te vergemakkelijken, en het gebruik ervan buiten de academische wereld moet worden bevorderd. De herziening mag geen negatieve gevolgen hebben voor de instellingen die de beginselen van de bestaande versie van het handvest en de code voor onderzoekers hebben onderschreven. Zij moeten worden geacht de nieuwe versie van het handvest en de code voor onderzoekers te blijven onderschrijven. Dit moet met name gelden voor instellingen die het HRS4R-proces volgen, waarvoor onderschrijving van het handvest en de code van onderzoekers de eerste stap is.
- (42) 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 gegevensbehoeften van de lidstaten en onderzoeksinstellingen die relevant zijn voor de aanpassing en ontwikkeling van beleid inzake onderzoeksloopbanen ondersteunen. 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. Er moet rekening worden gehouden met de relevante verbanden met de Europese waarnemingspost voor de hogeronderwijssector die in de Europese strategie voor universiteiten wordt voorgesteld. Gegevens die bij de

⁵⁷Mededeling 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).

⁵⁸Richtlijn (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).

⁵⁹Richtlijn (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).

toepassing van Verordening (EU) 2019/1700 van het Europees Parlement en de Raad⁶⁰ zijn verzameld, kunnen worden aangepast om aan de behoeften van de gebruikers van de waarnemingspost voor onderzoeksloopbanen te voldoen.

- (43) Om daadwerkelijk onderzoeks-, innovatie- en ondernemingstalenten naar Europa aan te trekken en in Europa te behouden, moeten de lidstaten en alle betrokkenen toegewijd zijn aan het Europese kader. Allianties van instellingen voor hoger onderwijs, bijvoorbeeld opgericht in het kader van het initiatief “Europese universiteiten” en ondersteund door het Erasmus+-programma en de kaderprogramma’s voor onderzoek en innovatie, alsook het hoger onderwijs in het algemeen en alle belanghebbenden daarbij, kunnen in het bijzonder worden aangemoedigd om op vrijwillige basis en volgens een bottom-upbenadering bij te dragen tot een brede uitvoering van het kader door relevante activiteiten te testen,

HEEFT DE VOLGENDE AANBEVELING VASTGESTELD:

Definitie van onderzoekers in de Europese Onderzoeksruijnte en van onderzoeksberoepen

1. Voor de toepassing van deze aanbeveling wordt verstaan onder:
“onderzoekers”: professionals die nieuwe kennis bedenken of creëren. Zij verrichten onderzoek en verbeteren of ontwikkelen concepten, theorieën, modellen, technieken, instrumenten, software of operationele methoden. Onderzoekers kunnen geheel of gedeeltelijk betrokken zijn bij verschillende soorten activiteiten (bijvoorbeeld fundamenteel of toegepast onderzoek, experimentele ontwikkeling, het bedienen van onderzoeksuitrusting, en projectbeheer) in alle sectoren van de economie of de samenleving. 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 praktijkervaring bij het uitvoeren van onderzoek zijn opgedaan.
2. De onderzoeksberoepen kunnen op voet van gelijkheid worden uitgevoerd in alle sectoren waarin onderzoek en innovatie plaatsvindt, waaronder de academische wereld, het bedrijfsleven, overheidslaboratoria, andere overheidsinstanties en de non-profitsector, waar de vaardigheden, kennis en instelling van onderzoekers de Europese samenleving, het onderzoeks- en innovatiestelsel en de economie ten goede kunnen komen.
3. Tot de onderzoeksberoepen behoren loopbanen in onderzoeksmanagement, die kunnen worden uitgeoefend door onderzoekers en andere professionals om de onderzoeks- en innovatieactiviteiten te beheren en te ondersteunen. Dit kan onder meer de volgende taken omvatten:
 - a) het stroomlijnen of vergemakkelijken van de planning, het beheer, de administratie, de communicatie en de valorisatie van onderzoek en innovatie;
 - b) het waarborgen van de naleving van beleidsdoelstellingen, vereisten van financieringsprogramma’s, financiële regels en wettelijke voorschriften;

⁶⁰Verordening (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 wijziging 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).

- c) verbetering van de efficiëntie en doeltreffendheid van O&I-projecten of het O&I-stelsel;
 - d) vergroting van de effecten van O&I op de samenleving.
4. Alle onderzoekers die onderzoeksactiviteiten verrichten zouden, ongeacht hun rechtspositie of de sector waarin zij werkzaam zijn, in de volgende profielen moeten 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 volledig 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 in een zekere mate hun eigen onderzoek kunnen ontwikkelen, financiering kunnen aantrekken of 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.
5. Voor de toepassing van deze aanbeveling worden onderzoekers met profielen R1 en R2 als junior onderzoekers en onderzoekers met profielen R3 en R4 als senior onderzoekers beschouwd.

De lidstaten wordt aanbevolen het gebruik van verwijzingen naar de profielen in alle vacatures die specifiek op onderzoekers zijn gericht te stimuleren.

Met uitzondering van “beginnend onderzoeker” hoeven de profielen niet noodzakelijkerwijs te worden beschouwd als opeenvolgende stappen in een loopbaan.

Bijlage I bevat een niet-uitputtende lijst van voorbeelden.

Erkenning van onderzoeksberoepen, en interoperabiliteit en vergelijkbaarheid van onderzoeksloopbanen

6. De lidstaten wordt aanbevolen te zorgen voor volledige erkenning van onderzoeksberoepen, gelijke waardering en beloning van de verschillende loopbaantrajecten van onderzoekers, ongeacht de sector waarin zij werkzaam of actief zijn, te bevorderen, en maatregelen te treffen zodat onderzoeksloopbanen volledig interoperabel en vergelijkbaar kunnen zijn tussen de lidstaten, sectoren en instellingen.
7. Loopbanen op het gebied van onderzoeksmanagement zouden een passende inkadering en erkenning op het niveau van de Unie moeten krijgen om hun capaciteit te versterken, relevante opleidingen te ontwikkelen en de vergelijkbaarheid te bevorderen.

8. De lidstaten zouden niet-lineaire en meervoudige loopbaantrajecten (die worden gekenmerkt door geografische, disciplinaire, intersectorale en interorganisatorische mobiliteit) of hybride trajecten waarbij verschillende sectoren tegelijkertijd worden gecombineerd, moeten stimuleren en ondersteunen, en dergelijke trajecten zouden gelijke erkenning moeten krijgen als lineaire loopbaantrajecten met meerdere professionele resultaten. Het beloningssysteem zou dienovereenkomstig moeten worden aangepast.
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 4 van deze aanbeveling bedoelde profielen.

Aanwerving en arbeidsvoorwaarden

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 intersectorale mobiliteit worden bestraft.
12. De lidstaten wordt aanbevolen toe te zien op de naleving van collectieve overeenkomsten en doeltreffende sociale dialoog, en om alle nodige maatregelen te treffen waarmee werkgevers en/of financiers van onderzoek voor aantrekkelijke en concurrerende onderzoeks- en arbeidsvoorwaarden kunnen zorgen waarbij onderzoekers in alle stadia van hun loopbaan worden gewaardeerd, aangemoedigd en ondersteund, ongeacht of zij al dan niet een permanente arbeidsovereenkomst of een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd hebben. Dit zou onder meer moeten inhouden dat:
 - a) wordt gezorgd voor passende beloning, voor voldoende evenwicht tussen werk en privéleven en flexibele arbeidsvoorwaarden om privéleven, familie en kinderen met werk te kunnen combineren, en voor algemeen welzijn, zonder dat dit afbreuk doet aan de loopbanen;
 - b) wordt gezorgd voor gendergelijkheid, gelijke kansen en inclusiviteit voor onderzoekers met alle achtergronden, met inbegrip van ondervertegenwoordigde en gemarginaliseerde groepen, en het gebruik van instrumenten voor institutionele verandering, zoals gendergelijkheidsplannen met aandacht voor raakvlakken tussen en gender en andere sociale categorieën, overeenkomstig het nieuwe kader voor de Europese Onderzoeksruimte en de Europese strategie voor universiteiten, onder onderzoeks- en financieringsorganisaties wordt bevorderd;
 - c) de vrijheid van wetenschappelijk onderzoek wordt beschermd tegen elke mogelijke beperking of inmenging, waaronder door buitenlandse actoren;
 - d) op institutioneel niveau specifieke steun aan onderzoekers wordt geboden in verband met de uitvoering van administratieve taken;
 - e) resolute maatregelen worden getroffen om onzekerheid tegen te gaan en de werkzekerheid en stabiliteit te ondersteunen. Dit zou een maximale totale duur van arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd moeten inhouden, alsook

stimulansen om ervoor te zorgen dat maximaal een derde van het personeel van een bepaalde werkgever een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd heeft. Voor werkgevers die op het moment van de goedkeuring van deze aanbeveling al aan deze drempelwaarde van een derde voldoen, wordt een lagere drempelwaarde aanbevolen. Waar permanente of vaak terugkerende onderzoekstaken worden uitgevoerd, zijn permanente contracten of contracten voor onbepaalde tijd passend;

- f) het gebruik van basisfinanciering of levenscyclusfinanciering, in aanvulling op projectgebaseerde financiering, wordt bevorderd om onderzoeksorganisaties in staat te stellen onderzoeksstrategieën voor de langere termijn te ontwikkelen en duurzame verbintenissen met werknemers aan te gaan;
 - g) de toegang tot adequate sociale bescherming wordt gewaarborgd, ongeacht de vorm van de arbeidsovereenkomst (permanent, voor onbepaalde tijd, voor bepaalde tijd, of op basis van een beurs) en onverminderd het recht van de lidstaten om de basisbeginselen van hun socialezekerheidsstelsels te bepalen. Dergelijke maatregelen moeten betrekking hebben op de volgende onderdelen van sociale bescherming, voor zover daar in de lidstaten in is 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 duidelijk 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 kunnen worden behouden, opgebouwd en overgedragen tussen alle soorten rechtsposities (in loondienst en als zelfstandige), over geografische grenzen heen en tussen 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, onder meer de gegarandeerde afwezigheid van drempelperioden en kosten voor de overdracht van activa, te bevorderen.
15. De lidstaten wordt aanbevolen te voorzien in specifieke maatregelen ter ondersteuning van junior onderzoekers (onderzoekers met profielen R1 en R2 als bedoeld in punt 4 van deze aanbeveling). Voorbeelden van dergelijke specifieke maatregelen zijn:
- a) promovendi dezelfde arbeidsvoorwaarden, hetzelfde inkomen en dezelfde socialebeschermingsrechten bieden als onderzoekers in andere fasen van hun loopbaan;

- b) het gebruik en de ondersteuning van stimulansen voor junior onderzoekers, waaronder stimulansen voor financiële en sociale bescherming, bevorderen;
- c) het gebruik en de ondersteuning van stimulansen voor de aanwerving van junior onderzoekers door werkgevers in alle sectoren bevorderen, met name door vaste contracten of contracten van onbepaalde duur aan te bieden;
- d) interinstitutionele, intersectorale, interdisciplinaire en geografische mobiliteit, met inbegrip van virtuele mobiliteit, bevorderen;
- e) samenwerking tussen hogeronderwijsinstellingen, onderzoeksfinanciers en andere relevante actoren in het ecosysteem, met name het bedrijfsleven, op het gebied van vraag en aanbod naar vaardigheden bevorderen, teneinde de aanwerving van hoogopgeleide en gespecialiseerde onderzoekers in de betrokken sectoren aan te moedigen.

Onderzoekers met vaardigheden voor intersectorale en interdisciplinaire loopbanen en voor ondernemerschap en innovatie

16. De lidstaten wordt aanbevolen passende maatregelen te treffen om te stimuleren dat opleidingen voor promovendi zijn aangepast voor interoperabele loopbanen in alle relevante sectoren en voor de praktijk van open wetenschap, onder meer door gebruik te maken van het Europees competentiekader voor onderzoekers (ResearchComp), de beginselen voor innovatieve doctoraatsopleidingen in acht te nemen, en eventuele toekomstige initiatieven van de Commissie om de transversale vaardigheden van onderzoekers te versterken te benutten.
17. De Commissie wordt aanbevolen actie te ondernemen om het gebruik van het Europees competentiekader voor onderzoekers (ResearchComp) te ondersteunen en te faciliteren, de uitwisseling van goede praktijken te bevorderen, en om 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 specifieke nadruk te leggen op regelingen voor de versterking van de vaardigheden die onderzoekers vanaf het begin van hun loopbaan nodig hebben om deel te nemen aan kennisvalorisatieactiviteiten. Dergelijke regelingen zouden bewustmakingsactiviteiten en opleidingen over relevante onderwerpen moeten omvatten, waaronder het beheer van intellectuele activa, normalisatie, samenwerking tussen het bedrijfsleven en de academische wereld 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, het bedrijfsleven, 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.

Dergelijke interactie en samenwerking zouden met name moeten worden ondersteund 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 door vrouwen, en aan de oprichting van door vrouwen geleide academische spin-offs.

De lidstaten zouden moeten overwegen maatregelen te treffen om de 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 en de Commissie wordt aanbevolen actie te ondernemen om de ontwikkeling en verstrekking van gerichte opleidingen, waaronder opleidingen die leiden tot microcredentials⁶¹ en in voorkomend geval opleidingen met steun van individuele leerrekeningen⁶², te ondersteunen, teneinde te zorgen voor bij- en omscholingsmogelijkheden voor onderzoekers vanuit het oogpunt van een leven lang leren en intersectorale en interdisciplinaire mobiliteit te bevorderen. Ook wordt de lidstaten en de Commissie aanbevolen om alle nodige maatregelen te treffen om voor alle formele en informele opleidingsmogelijkheden, waaronder opleiding op de werkplek, een eerlijke en transparante validatieprocedure op basis van geharmoniseerde criteria te waarborgen.

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 wereld en de rest van de samenleving;
 - 2) verbetering van opleiding en een leven lang leren voor onderzoekers, innovatoren en andere onderzoeks- en innovatietalenten;
 - 3) bevordering van ondernemerschap onder onderzoekers;
- b) versterking van intersectorale mobiliteitscomponenten in bestaande instrumenten voor de mobiliteit van onderzoekers, en aanvulling daarvan met nieuwe instrumenten waar dat nodig wordt geacht;

⁶¹Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 betreffende een Europese benadering van microcredentials voor een leven lang leren en inzetbaarheid op de arbeidsmarkt (2022/C 243/02) (PB C 243 van 27.6.2022, blz. 10).

⁶²Aanbeveling van de Raad van 16 juni 2022 inzake individuele leerrekeningen (2022/C 243/03) (PB C 243 van 27.6.2022, blz. 26).

- c) bewustmaking van regelingen voor intersectorale mobiliteit via een onderdeel van het in punt 32 van deze aanbeveling 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 van deze aanbeveling genoemde prioritaire gebieden.
24. De lidstaten wordt aanbevolen alles in het werk te stellen om de bestaande structurele en administratieve belemmeringen die de mobiliteit tussen sectoren kunnen belemmeren of bemoeilijken, weg te nemen, onder meer door de interoperabiliteit van loopbanen tussen sectoren te ondersteunen en tijdelijke of permanente mobiliteit te vergemakkelijken.

Loopbaanontwikkeling

25. De lidstaten wordt aanbevolen de erkenning van de waarde van geografische, intersectorale, interinstitutionele, inter- en transdisciplinaire en virtuele mobiliteit als belangrijke middelen voor de vergroting van de wetenschappelijke kennis en professionele ontwikkeling in alle stadia van een onderzoeksloopbaan te ondersteunen.
26. Ook wordt aanbevolen dat de lidstaten maatregelen 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. De lidstaten en de Commissie zouden in dit verband de verstrekking van loopbaanadviesdiensten en ondersteunende diensten ter bevordering van intersectorale, interdisciplinaire en geografische mobiliteit, alsook het ontplooiën en ontwikkelen van ondernemersactiviteiten, moeten ondersteunen.
27. De lidstaten wordt aanbevolen beoordelings- en beloningssystemen voor onderzoekers te bevorderen en te ondersteunen die:
- a) gebaseerd zijn op een kwalitatief oordeel van collega's dat op verantwoorde wijze wordt geschraagd door kwantitatieve indicatoren;
 - b) kwaliteit en de verschillende mogelijke gevolgen van het onderzoek voor de samenleving, de wetenschap en de innovatie belonen;
 - c) rekening houden met een verscheidenheid aan resultaten (publicaties, datasets, software, methoden, protocollen, patenten enz.), activiteiten (begeleiding, supervisie van onderzoek, leidinggevende functies, ondernemerschap, gegevensbeheer, collegiale toetsing, onderwijs, kennisvalorisatie, samenwerking tussen het bedrijfsleven en de academische wereld, empirisch onderbouwde beleidsondersteuning, interactie met de samenleving enz.) en praktijken (kennis- en gegevensuitwisseling, open samenwerking enz.), alsook met alle in punt 25 van deze aanbeveling genoemde vormen van mobiliteit;
 - d) waarborgen dat de beroepsactiviteit van de onderzoeker voldoet aan hoge normen op het gebied van ethiek en integriteit, integer onderzoek beloont en goede praktijken, met name open praktijken voor het delen van onderzoeksresultaten en -methoden, waar mogelijk op waarde schat;

- 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 individuele bijdragen, maar ook de rol van teams, samenwerking en interdisciplinariteit, belonen;
- g) gendergelijkheid, gelijke kansen en inclusiviteit waarborgen.

Om voor samenhang bij de uitvoering van deze aanbevelingen te zorgen, wordt aanbevolen dat de lidstaten de voortdurende bijscholing van de bij het beoordelings- en beloningsproces betrokken actoren 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 van deze aanbeveling. De lidstaten worden ook aangemoedigd om nationale belemmeringen voor een dergelijke ontwikkeling van onderzoeksbeoordelingen weg te nemen en eventuele tegenstrijdigheden of onverenigbaarheden bij de toepassing van de adviezen in punt 27 van deze aanbeveling tussen de beoordeling van onderzoek, onderzoekers en onderzoeksinstellingen te voorkomen.
29. De lidstaten wordt aanbevolen maatregelen te treffen om te zorgen voor een eerlijk, gelijk, inclusief, transparant en gendergelijk systeem voor toegang tot en vooruitgang in de loopbanen van onderzoekers in de academische wereld, tot aan de topfuncties. In dit verband wordt de lidstaten aanbevolen de invoering van een “tenure track”-regeling te overwegen, waarbij het de bedoeling is dat contracten voor bepaalde tijd bij een positieve evaluatie leiden tot een vaste aanstelling.

Evenwichtige circulatie van talent, en de Unie als aantrekkelijke bestemming

30. 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 die in het buitenland ervaring opdoen naar hun thuisland. Dergelijke maatregelen kunnen onder meer bestaan uit:
- a) stimulansen om onderzoeksactiviteiten aantrekkelijker te maken, rekening houdend met de noodzaak van eerlijke mededinging voor talenten;
 - b) vereenvoudiging van de wettelijke en administratieve vereisten voor onderzoekers;
 - c) investeringen in het onderzoeks- en innovatiestelsel, waaronder steun voor netwerkactiviteiten binnen en buiten de Unie, om de nationale onderzoeks- en innovatiestelsels te verbinden met en te integreren in Europese onderzoeksnetwerken en nationale capaciteiten en infrastructuren op hoog niveau zichtbaarder te maken;
 - d) uitwisseling van beste praktijken voor de creatie van een aantrekkelijk en concurrerend onderzoeks- en innovatieklimaat, onder meer wat betreft betere beloning, werkomstandigheden en dienstverlening, en minder administratieve en taalbarrières voor buitenlandse en internationale onderzoekers;
 - e) terugkeerbeurzen en aantrekkelijke posities voor terugkerende onderzoekers;

- f) de optie om dubbele functies te bekleden bij instellingen in verschillende lidstaten, waardoor kennisoverdracht en samenwerking worden bevorderd en de uitstroom van talent wordt voorkomen.

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 te bevorderen.

31. Om een evenwichtiger 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 voor een evenwichtigere circulatie van talent;
 - b) mobiliteitsstromen in kaart brengt door middel van een interactieve talentcirculatiekaart in het kader van de waarnemingspost voor onderzoeksloopbanen als bedoeld in punt 39 van deze aanbeveling;
 - c) transnationale banden met wetenschappelijke diasporagemeenschappen faciliteert en het aantrekken of terugsturen van talenten van talenten vergemakkelijkt via een onderdeel van het in punt 32 van deze aanbeveling bedoelde EOR-talentenplatform;
 - d) een evenwichtige circulatie van talentvolle junior onderzoekers bevordert door middel van nieuwe instrumenten op het niveau van de Unie waarmee de basis van menselijk kapitaal in verbredingslanden wordt versterkt met meer ondernemende en leidinggevende en beter opgeleide onderzoekers en innovatoren.

Ondersteunende acties voor onderzoeksloopbanen

32. 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 één onlineloket voor onderzoekers en instellingen in alle sectoren, met een nieuw governancekader met bindende toezeggingen en een coördinerende rol voor de desbetreffende 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 moeten worden uitgebreid met diensten voor talentontwikkeling en loopbaanbeheer, met bijzondere aandacht voor onderzoekers in alle relevante delen van de samenleving, waaronder de academische wereld.

33. De Commissie zou moeten zorgen voor koppelingen en interoperabiliteit tussen het EOR-talentenplatform en andere relevante initiatieven van de Unie en de lidstaten, waaronder Europass, ESCO en Eures, het EU-inlogsysteem voor authenticatie in moeten voeren, en moeten zorgen voor een verbeterd governance-model van het platform en het onderliggende netwerk van dienstencentra, teneinde beter tegemoet te komen aan de behoeften van onderzoekers en onderzoeksorganisaties.
34. De lidstaten en de Commissie wordt aanbevolen het belang te erkennen van het onderschrijven en uitvoeren van het handvest en de code voor onderzoekers en van het Handvest voor Onderzoekers als bedoeld in punt 35 van deze aanbeveling.
35. 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 zouden, onder meer door middel van specifieke stimulansen, moeten aanmoedigen 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.
36. 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 voor 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.
37. 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 relevante belanghebbenden.
38. De Commissie en de lidstaten wordt aanbevolen allianties van instellingen voor hoger onderwijs, zoals de allianties van Europese universiteiten, de hele Europese hogeronderwijssector en alle relevante 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 die instellingen daarbij te ondersteunen.

Monitoring van onderzoeksloopbanen

39. In aanvulling op de overkoepelende monitoringsystemen voor de Europese Onderzoeksruimte, zouden de Commissie en de lidstaten onderzoeksloopbanen in de Unie en de uitvoering van deze aanbeveling moeten monitoren via een speciale waarnemingspost voor onderzoeksloopbanen, hetgeen voordelen moet opleveren voor beleidsmakers, organisaties, overheidsdiensten en onderzoekers op Europees en nationaal niveau. Die waarnemingspost moet ondersteuning bieden voor de gegevensbehoeften van de lidstaten en onderzoeksinstituten die relevant zijn voor

de aanpassing en ontwikkeling van beleid inzake onderzoeksloopbanen. Ook moeten onderzoekers worden ondersteund, zodat zij een beter inzicht krijgen in de uitdagingen en kansen, en moeten onderzoeksorganisaties in de Unie aantrekkelijker worden gemaakt voor de grootste talenten.

40. De lidstaten wordt aanbevolen samen te werken om gegevens te verzamelen die relevant zijn voor de doeltreffende en duurzame exploitatie van de waarnemingspost.
41. De Commissie wordt aanbevolen relevante verbanden met 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.
42. De lidstaten en de Commissie zouden moeten overwegen de in het kader van Verordening (EU) 2019/1700 verzamelde gegevens aan te passen aan de gegevensbehoeften van de in punt 39 van deze aanbeveling bedoelde waarnemingspost.

Gedaan te Brussel,

Voor de Raad
De voorzitter