



Brussel, 28 mei 2021  
(OR. en)

9138/21

RECH 267  
COMPET 424  
EDUC 215  
SOC 352  
EMPL 261

## RESULTAAT BESPREKINGEN

---

van: het secretariaat-generaal van de Raad

d.d.: 28 mei 2021

aan: de delegaties

---

nr. vorig doc.: 9009/21

---

Betreft: Het verdiepen van de Europese onderzoeksruimte: onderzoekers aantrekkelijke en duurzame loopbanen en arbeidsvoorwaarden bieden en braincirculation verwezenlijken  
- Conclusies van de Raad (aangenomen op 28/05/2021)

---

Voor de delegaties gaan hierbij de conclusies van de Raad getiteld "Het verdiepen van de Europese onderzoeksruimte: onderzoekers aantrekkelijke en duurzame loopbanen en arbeidsvoorwaarden bieden en braincirculation verwezenlijken", die de Raad in zijn 3797e zitting, op 28 mei 2021, heeft aangenomen.

**Conclusies van de Raad over**

**"het verdiepen van de Europese onderzoeksruimte: onderzoekers aantrekkelijke en duurzame loopbanen en arbeidsvoorwaarden bieden en braincirculation verwezenlijken"**

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

HERINNEREND AAN HET VOLGENDE:

- de resolutie van de Raad van juni 2000<sup>1</sup> over het instellen van een Europese ruimte van onderzoek en innovatie, waarin onder meer aandacht wordt besteed aan menselijk kapitaal en de aantrekkelijkheid van wetenschappelijke en technologische beroepen;
- de resolutie van de Raad van 10 november 2003 over het beroep en de loopbaan van onderzoekers binnen de Europese Onderzoeksruimte, waarin de lidstaten en de Commissie onder meer worden gevraagd evaluatie- en waarderingssystemen te delen en ontwikkelen, arbeidsvoorwaarden voor onderzoekers te verbeteren en intersectorale mobiliteit van onderzoekers te stimuleren, en waarin de Commissie wordt verzocht op gezette tijden verslag hierover uit te brengen<sup>2</sup>;
- de conclusies van de Raad van 18 april 2005 over de versterking van menselijk potentieel in wetenschap en technologie in de Europese Onderzoeksruimte<sup>3</sup>;
- de conclusies van de Europese Raad van 13 en 14 maart 2008, waarin de lidstaten worden opgeroepen de belemmeringen voor het vrije verkeer van kennis weg te nemen door een "vijfde vrijheid" te creëren door de arbeidsmarkt voor Europese onderzoekers meer open te stellen en concurrerend te maken met behulp van betere loopbaanstructuren, transparantie en gezinsvriendelijkheid;
- de conclusies van de Raad van 30 mei 2008 betreffende gezinsvriendelijke wetenschappelijke loopbanen: naar een geïntegreerde aanpak, waarin wordt herinnerd aan de essentiële rol van het beleid op het gebied van onderzoek en technologische ontwikkeling voor Europa in het kader van de strategie van Lissabon en waarin de rol van vrouwen in de wetenschap en technologie wordt benadrukt, evenals het belang van een beter evenwicht tussen werk en privéleven en gezinsvriendelijkere wetenschappelijke loopbanen<sup>4</sup>;

---

<sup>1</sup> PB C 205 van 19.7.2000, blz. 1.

<sup>2</sup> PB C 282 van 25.11.2003.

<sup>3</sup> Doc. 8194/05.

<sup>4</sup> Doc. 10212/08.

- de conclusies van de Raad van 26 september 2008 betreffende betere loopbanen en grotere mobiliteit: een Europees partnerschap voor onderzoekers, waarin wordt erkend dat er een evenwicht tot stand moet worden gebracht tussen de openstelling op Europese schaal en de eerbiediging van de autonomie van de instellingen, en waarin wordt benadrukt dat de beginselen en waarden van het Europese Handvest voor Onderzoekers en de Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers<sup>5</sup> (hierna: "Handvest" en "Gedragscode") moeten worden versterkt en de voortgang ervan moet worden bewaakt, zowel op nationaal als op EU-niveau<sup>6</sup>;
- de bijdrage van de ministers Biltgen (LU) en Gago (PT) van 18 mei 2009 over een Europees partnerschap om de aantrekkelijkheid van loopbanen op het gebied van onderzoek en technologische ontwikkeling (OTO) en de voorwaarden voor de mobiliteit van onderzoekers in Europa te verbeteren<sup>7</sup>, waarin meer diversificatie in onderzoeksloopbanen, duale loopbanen, betere omstandigheden voor het gezin, flexizekerheid en synergie met andere Raadsformaties worden voorgesteld;
- de conclusies van de Raad van 2 maart 2010 over de mobiliteit en de loopbaan van Europese onderzoekers<sup>8</sup> en van 1 december 2015 over onderzoeksintegriteit<sup>9</sup> en over het bevorderen van gendergelijkheid<sup>10</sup>;
- de in april 2010 gepubliceerde resolutie van het Europees Parlement over betere loopbanen en meer mobiliteit<sup>11</sup>, waarin met name de noodzaak van één Europees loopbaanmodel wordt gesignaleerd, wordt aangedrongen op een Europees pensioenfonds en waarin de lidstaten worden verzocht het voor onderzoekers aantrekkelijker te maken om terug te keren naar hun oorspronkelijke instellingen;
- de conclusies van de Europese Raad van februari 2011<sup>12</sup>, waarin wordt bevestigd dat Europa een eengemaakte onderzoeksruimte nodig heeft om talent en investeringen aan te trekken en waarin wordt opgeroepen tot de totstandbrenging van een echte eengemaakte markt voor kennis, onderzoek en innovatie;
- de conclusies van de Raad van 28 en 29 november 2011 over de modernisering van het hoger onderwijs, waarin wordt gepleit voor open en transparante wervingsprocedures en een Europees kader voor onderzoeksloopbanen;

---

<sup>5</sup> Aanbeveling 2005/251/EG van 11 maart 2005.

<sup>6</sup> Doc. 13671/08 en 7652/1/08 REV 1.

<sup>7</sup> Doc. 10003/09.

<sup>8</sup> Doc. 6833/10.

<sup>9</sup> Doc. 14853/15.

<sup>10</sup> Doc. 14846/15.

<sup>11</sup> PB C 87E van 1.4.2010, blz. 116.

<sup>12</sup> Doc. EUCO 2/11.

- de conclusies van de Raad van 29 mei 2015 over de routekaart voor de Europese Onderzoeksruimte 2015-2020<sup>13</sup>, waarin er onder meer op wordt gewezen dat menselijk kapitaal een rol speelt bij de uitbouw van de Europese Onderzoeksruimte (EOR), dat alomvattende strategieën inzake menselijke hulpbronnen moeten worden versterkt, en dat jonge onderzoekers een sterkere positie moeten krijgen doordat hun aantrekkelijke loopbaanmogelijkheden worden aangeboden;
- de conclusies van de Raad van 27 mei 2016 over de transitie naar "open wetenschap"<sup>14</sup>;
- de conclusies van de Raad van november 2016 over maatregelen ter ondersteuning van beginnende onderzoekers, ter vergroting van de aantrekkelijkheid van wetenschappelijke loopbanen<sup>15</sup>, waarin een link wordt gelegd tussen deze loopbanen en de vaardighedenagenda, en waarin de Commissie met name wordt verzocht verder te werken aan de monitoringprocessen voor de meting van mobiliteitsstromen van onderzoekers binnen de Europese Unie (EU) en van/naar derde landen;
- Aanbeveling (EU) 2018/790 van de Commissie van 25 april 2018 betreffende de toegang tot en de bewaring van wetenschappelijke informatie, waarin met name wordt gesteld dat de lidstaten een duidelijk beleid moeten uittekenen en uitvoeren om, met betrekking tot wetenschappelijke informatie, de systemen voor de werving van onderzoekers, voor de beoordeling van hun loopbaan en voor de evaluatie van de toekenning van beurzen en voor de evaluatie van onderzoeksinstellingen bij te sturen;
- de conclusies van de Raad van 30 november 2018<sup>16</sup> over de governance van de Europese Onderzoeksruimte, waarin erop wordt gewezen dat het belangrijk is om in Europa een arbeidsmarkt voor onderzoekers vorm te geven en open wetenschap te koppelen aan belonings- en beoordelingsmechanismen, en waarin het belang van regelingen om wetenschapsvaardigheden te ontwikkelen wordt benadrukt, en wordt aangedrongen op meer synergie met de Europese ruimte voor hoger onderwijs (EHOR);
- het op 17 december 2019 door het Comité Europese Onderzoeksruimte en Innovatie (CEOR) aangenomen advies over de toekomst van de EOR<sup>17</sup>, waarin de belangrijkste elementen voor een "nieuwe EOR" naar voren worden gebracht;
- de verklaring van Bratislava over jonge onderzoekers uit 2016, waarin wordt gewezen op de noodzaak van betere onderzoeksloopbanen, en de oproep tot actie van Zagreb over braincirculation uit 2020, waarin betere loopbanen voor onderzoekers worden gekoppeld aan beter presterende nationale en lokale onderzoeksecosystemen voor een evenwichtigere braincirculation;

---

<sup>13</sup> Doc. 9351/15.

<sup>14</sup> Doc. 9526/16.

<sup>15</sup> Doc. 15013/16.

<sup>16</sup> Doc. 14989/18.

<sup>17</sup> Doc. ERAC 1201/20.

- de Europese vaardighedenagenda die op 30 juni 2020 door de Commissie is goedgekeurd, met het voornemen een Europees competentiekader voor onderzoekers te ontwikkelen, de ontwikkeling van een reeks kernvaardigheden voor onderzoekers te ondersteunen, een taxonomie van vaardigheden vast te stellen, en relevante opleidingen te ontwikkelen, overeenkomstig de Europese pijler van sociale rechten;
- de mededeling van de Commissie van 30 september 2020<sup>18</sup> over "een nieuwe EOR voor onderzoek en innovatie";
- de conclusies van de Raad van 1 december 2020 over de nieuwe Europese Onderzoeksruimte<sup>19</sup>, waarin het Portugese voorzitterschap wordt verzocht samen met de Commissie werk te maken van het thema onderzoeksloopbanen en waarin wordt benadrukt dat meer synergie tussen de EOR, de EHOR en de met het hoger onderwijs verband houdende onderdelen van de Europese Onderwijsruimte moet worden ontwikkeld;
- de Europese pijler van sociale rechten, in het kader waarvan wordt benadrukt dat de Europese Onderzoeksruimte een hoeksteen is om Europa concurrerend en duurzaam te maken en kansen te ontsluiten via innovatie, en de daarmee verband houdende aanbeveling van de Raad over sociale bescherming<sup>20</sup>, waarin lidstaten worden aangemoedigd de toegang tot sociale bescherming voor iedereen te verbeteren.

## ***I. Inleiding***

1. ERKENT dat onderzoekers en andere werknemers op het gebied van onderzoek en ontwikkeling (O&O) in de publieke en private sector centraal staan in onderzoeks- en innovatiestelsels (O&I) en dat de EOR, tot stand gebracht bij artikel 179 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, gericht is op de totstandkoming van een interne markt voor onderzoek waarbinnen onderzoekers, wetenschappelijke kennis en technologieën vrij circuleren teneinde hoogwaardige kennisproductie en -verspreiding en innovatie te waarborgen; en BENADRUKT dat er ondanks de geboekte vooruitgang nog steeds problemen zijn en er meer gecoördineerde actie nodig is.

---

<sup>18</sup> Doc. 11400/20 + ADD 1.

<sup>19</sup> Doc. 13567/20.

<sup>20</sup> Aanbeveling 2019/C 387/01 van de Raad van 8 november 2019.

2. WIJST met het oog op een EOR-beleidsagenda en rekening houdend met de EOR-routekaart van de Commissie, met name de prioriteit "verdieping van de EOR", op het belang van passende randvoorwaarden voor onderzoeksloopbanen, waaronder het evenwicht tussen werk en privéleven<sup>21</sup>, inzetbaarheid op de arbeidsmarkt en toegang tot sociale bescherming voor iedereen<sup>22</sup>.
3. HERINNERT ERAAN dat het aantrekkelijker maken van onderzoeksloopbanen in de hele Unie een essentieel onderdeel is van de "nieuwe EOR", en dat het creëren van inclusieve en ondersteunende arbeids- en werkgelegenheidsvoorwaarden, inclusief mogelijkheden voor een leven lang leren, kan bijdragen tot duurzamere en aantrekkelijkere onderzoekersloopbanen, waardoor zonder discriminatie de meest talentvolle onderzoekers uit Europa en daarbuiten kunnen worden aangetrokken en behouden.
4. IS INGENOMEN MET de voorstellen van de Commissie in de mededeling over de EOR voor een instrumentarium van ondersteunende maatregelen ter versterking van onderzoeksloopbanen en voor andere daarmee verband houdende acties, onder meer inzake open wetenschap, inclusiviteit en toegang tot uitmuntendheid (bijvoorbeeld Euraxess en het vergemakkelijken van braincirculation).
5. IS VAN MENING dat niet enkel O&I-beleid van invloed is op onderzoeksloopbanen, maar dat ook andere terreinen van het overheidsbeleid een rol spelen, zoals werkgelegenheid, sociale zaken en onderwijs, en dat er dus ruimte is voor synergie en horizontale coördinatie; BENADRUKT het belang van nationale, regionale en sectorale dimensies en dat organisaties hun autonomie moeten behouden.
6. BENADRUKT dat grens- en sectoroverschrijdende samenwerking, openheid, delen, eerlijke werving, concurrentie en kennisvalorisatie, ondersteund door O&I-activiteiten, bijdragen tot de ontwikkeling van duurzame en aantrekkelijke onderzoeksloopbanen.
7. WIJST EROP dat dankzij de EOR de mobiliteit van onderzoekers is toegenomen en belemmeringen voor circulatie en loopbaanontwikkeling zijn weggenomen, onder meer door middel van het Handvest en de Gedragscode en de bijbehorende uitvoeringsmechanismen, waaronder de Europese HR-strategie voor onderzoekers en Euraxess, de Marie Skłodowska-Curiebeurzen (MSCA), de Europese samenwerking inzake wetenschap en technologie (COST) en de verbredingsmaatregelen; en dat er desondanks nog steeds gezamenlijke inspanningen en toezeggingen nodig zijn van de lidstaten en de Unie ten behoeve van de Europese en internationale dimensie van onderzoeksloopbanen.

---

<sup>21</sup> Richtlijn (EU) 2019/1158 van 20 juni 2019.

<sup>22</sup> Aanbeveling 2019/C 387/01 van de Raad van 8 november 2019.

## **II. Mobiliteit, braincirculation en onderzoeks- en innovatiestelsels**

8. BRENGT IN HERINNERING dat geografische, intersectorale en interdisciplinaire mobiliteit van onderzoekers en andere O&O-werknemers een essentieel onderdeel is van de "nieuwe EOR", en dat de Unie en de lidstaten moeten streven naar braincirculation om de onevenwichtige mobiliteitsstroom van onderzoekers aan te pakken; ERKENT dat braincirculation afhangt van passende randvoorwaarden, interoperabele en aantrekkelijke onderzoeksloopbanen en de algemene kwaliteit en aantrekkelijkheid van het onderzoekstelsel; SPOORT de lidstaten AAN de kwaliteit van de onderzoeks- en innovatiestelsels te verbeteren met passende randvoorwaarden, met inbegrip van voldoende investeringen in O&I en het doorvoeren van hervormingen waar nodig.
9. ERKENT dat mobiliteit een grote invloed kan hebben op de loopbaan van beginnende onderzoekers, aangezien zij eerder op zoek zullen gaan naar passende functies, begeleiding, loopbaanontwikkeling, betere beloning en arbeidsvoorwaarden, welzijn en evenwicht tussen werk en privéleven, alsook kwaliteitsvolle onderzoeksecosystemen.
10. BENADRUKT dat eerlijke werving en strijd om talent tussen instellingen en stelsels[...] essentieel zijn om onderzoekssystemen aantrekkelijker te maken; WIJST EROP dat er moet worden geïnvesteerd in nationale en lokale onderzoekstelsels en dat er passende en eerlijke arbeidsvoorwaarden moeten worden gecreëerd op het vlak van loopbaanontwikkeling, zodat een van de belangrijkste oorzaken van de onevenwichtige mobiliteitsstromen binnen de interne markt en daarbuiten kan worden weggenomen.
11. ONDERSTREEPT dat de kwestie van onevenwichtige mobiliteitsstromen van onderzoekers en braincirculation [...] niet enkel op nationaal niveau, maar ook op Europees niveau moet worden aangepakt, door middel van beleidsmaatregelen en instrumenten, en dat hiervoor vergelijkbare gegevens nodig zijn uit de verschillende landen; ROEPT de Commissie OP daartoe instrumenten en maatregelen te ontwikkelen, zoals de EOR-hubs en ERA4You, de verbredingsmaatregelen en ondersteunende instrumenten om hervormingen in de nationale O&I-stelsels vorm te geven en door te voeren, onder meer door middel van steun uit de beleidsondersteuningsfaciliteit van Horizon 2020.

12. WIJST OP het belang van stimuleringsregelingen om mobiliteit en loopbaanontwikkeling op Europees niveau te bevorderen (Erasmus+, MSCA, de Europese Onderzoeksraad, COST), en het belang van nationale terugkeer- en integratieregelingen; KIJKT in dit verband UIT NAAR het resultaat van de in Horizon Europa voorziene studie over steunmaatregelen voor onderzoekers die vanuit een lidstaat van de Unie of vanuit een derde land naar hun land van herkomst in de Unie terugkeren. Dergelijke steunmaatregelen kunnen, indien passend en goed gemotiveerd, helpen om opleidingsprogramma's en -stelsels op het gebied van onderzoek te moderniseren en verbeteren, alsook om de aantrekkelijkheid van instellingen wereldwijd te vergroten.

### **III. Een open arbeidsmarkt voor onderzoekers**

13. ONDERSTREEPT dat een van de prioriteiten van de EOR-routekaart voor 2015-2020, "een open arbeidsmarkt voor onderzoekers" (EOR-prioriteit 3), erin bestaat de mobiliteit van onderzoekers in Europa te vergroten door met behulp van open wervingsprocedures een goed werkende arbeidsmarkt voor onderzoekers te creëren; KIJKT UIT NAAR de evaluatie van de EOR-routekaart, inclusief mogelijke aanbevelingen en maatregelen.
14. WIJST OP de toenemende trend in veel landen richting onzekere banen in de academische wereld, verlies van talent en minder werkzekerheid, die versterkt is door de COVID-19-pandemie; MERKT OP dat de verhouding tussen financiering vanuit instellingen en financiering op projectbasis niet optimaal is en dat dit leidt tot kortlopende arbeidsovereenkomsten op projectbasis die onderzoekers geen perspectief bieden op de lange termijn, zoals blijkt uit het feit dat beginnende onderzoekers meestal tijdelijke beurscontracten krijgen; ERKENT dat het aantal banen in de academische wereld beperkt is en dat onderzoekers steeds vaker een baan buiten de academische wereld vinden of pas later in hun loopbaan een permanente aanstelling in de academische wereld krijgen; en VRAAGT de lidstaten en de Commissie om passende instrumenten en hulpmiddelen om aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden binnen en buiten de academische wereld te stimuleren.
15. ERKENT dat beginnende onderzoekers op tal van belemmeringen stuiten, zowel binnen als buiten de academische wereld, en er geen passende begeleidingsmechanismen zijn of voldoende betrokkenheid van andere sectoren bij de stelsels voor hun opleiding en loopbaanontwikkeling, wat kan leiden tot een mismatch tussen hun vaardigheden en de op de arbeidsmarkt beschikbare banen; BENADRUKT dat beginnende vrouwelijke onderzoekers op bijkomende specifieke belemmeringen stuiten.



16. WIJST EROP dat de vaardighedenmismatch die zich in veel landen op de arbeidsmarkt voordoet, wordt veroorzaakt door het feit dat doctoraatsopleidingen doorgaans gericht zijn op een wetenschappelijke onderzoeksloopbaan, onderzoeksvaardigheden en de gebruikelijke academische stimulansen, en niet op het aanleren van de transversale vaardigheden die talentvolle onderzoekers nodig hebben om in andere sectoren, waar niet veel vraag is naar academische profielen, aan de slag te gaan; ONDERSTREEPT dat het belangrijk is om loopbaanontwikkeling en -begeleiding te ondersteunen, waaronder advies over loopbaankeuzes in alle stadia van de loopbaan; en PLEIT VOOR meer aandacht voor informatie over vaardigheidsbehoeften bij het maken van beleidsbeslissingen, en voor onderzoekers en onderzoeksloopbanen bij het ontwerpen van nationale maatregelen of strategieën op dit gebied; en ONDERSTREEPT dat doctoraatsopleidingen die worden gegeven in samenwerking met de private sector helpen de verschillen tussen de twee culturen te overbruggen en de onderzoeksvaardigheden die nodig zijn buiten de academische wereld te stimuleren, hetgeen zorgt voor betere kansen op de arbeidsmarkt.
17. ONDERSTREEPT in dit verband het belang van bij- en omscholing en transversale vaardigheden, met name digitale vaardigheden; en VERZOEKT de Commissie initiatieven te bevorderen in synergie met het pact voor vaardigheden om zo veel mogelijk te halen uit de investeringen in vaardigheden door publieke en private belanghebbenden bijeen te brengen.
18. WIJST EROP dat de doctoraatsopleidingen moeten worden uitgebreid, naar het voorbeeld van de MSCA-doctoraatsnetwerken, en niet beperkt moeten blijven tot academische vaardigheden, maar ook transversale vaardigheden moeten aanleren die waardevol zijn voor andere sectoren, en dat andere sectoren vanaf het begin betrokken moeten worden bij de opleidingsstelsels voor beginnende onderzoekers om ervoor te zorgen dat hun vaardigheden beter aansluiten op de vaardigheden die nodig zijn buiten de academische wereld; ERKENT in dit opzicht het belang van beleidsmaatregelen die erop gericht zijn de toegang tot opleidingen te verbreden en het belang van loopbaanontwikkelingsinstrumenten, en dat het belangrijk is om kennisvalorisatie, ondernemerschap en steun voor startende ondernemingen waar nodig te bevorderen; NODIGT de Commissie UIT deze opties te onderzoeken bij het ontwerpen van ERA4You op basis van de beste praktijken van de lidstaten.
19. MERKT OP dat onder meer beloning, pensioenen, sociale zekerheid en andere arbeidsvoorwaarden factoren zijn die een invloed hebben op de onevenwichtige mobiliteitsstroom van onderzoekers en dat deze factoren grotendeels worden bepaald op nationaal, regionaal of institutioneel niveau.

20. WIJST OP de diverse en essentiële functies die hooggekwalificeerde talentvolle werknemers vervullen in succesvolle onderzoeks- en innovatiestelsels in de EOR, zoals gegevens-beheerders, (e-)infrastructuuroperatoren, onderzoeksbegeleiders, kennismakelaars, managers op het gebied van innovatie en technologieoverdracht, en coördinatoren; MERKT OP dat deze functies erkend en ondersteund moeten worden door middel van instrumenten voor opleiding en loopbaanontwikkeling om zo meer werkgelegenheid te creëren; en NODIGT de lidstaten en de Commissie UIT om maatregelen te ontwikkelen ter ondersteuning van loopbaan-diversificatie en meerdere loopbanen.

#### ***IV. Een aantrekkelijk Europees kader voor onderzoeksloopbanen***

21. MERKT OP dat een flexibel Europees kader voor onderzoeksloopbanen van essentieel belang is om een situatie te creëren waarin het mogelijk is talent in Europa te behouden en naar Europa te halen, door interoperabiliteit, vergelijkingen, loopbaanonderbrekingen en mobiliteit te vergemakkelijken; IS INGENOMEN MET de technische werkzaamheden die door de Commissie zijn ondernomen voor de herziening van de ESCO-classificatie in 2021<sup>23</sup> en de ontwikkeling van een Europees competentiekader voor onderzoekers zodat het beroep op Europees niveau erkend kan worden; MERKT ook OP dat er nog verder gewerkt moet worden aan het Eures-portaal<sup>24</sup>, en VRAAGT de Commissie een taxonomie van vaardigheden voor onderzoekers<sup>25</sup> te ontwikkelen die de statistische monitoring van braincirculation mogelijk maakt, en hiervoor met de lidstaten een reeks indicatoren af te spreken, en een opleidingsprogramma voor te stellen om de nationale expertise te vergroten.
22. ERKENT dat een coherente mondiale, Europese en nationale taxonomie interoperabiliteit tussen loopbanen in verschillende sectoren en intersectorale mobiliteit zal vergemakkelijken, zonder afbreuk te doen aan de autonomie van universiteiten, onderzoeksorganisaties en ondernemingen.

---

<sup>23</sup> ESCO: Europese classificatie van vaardigheden, competenties, kwalificaties en beroepen.

<sup>24</sup> Verordening (EU) 2016/589 van 13 april 2016 inzake een Europees netwerk van diensten voor arbeidsvoorziening (EURES), de toegang van werknemers tot mobiliteitsdiensten en de verdere integratie van de arbeidsmarkten.

<sup>25</sup> Doc. 9349/20.

23. ONDERSTREEPT dat de huidige belonings- en beoordelingspraktijken grotendeels zijn gebaseerd op bibliometrie in plaats van op wat onderzoekers leveren en hoe ze dit doen (uitmuntendheid en impact), en dat een ontwikkeling naar een meer kwalitatieve beoordeling, waarbij ook rekening wordt gehouden met open samenwerking, het delen van kennis en gegevens, onderzoeksvalorisatie, intersectorale aspecten en, waar relevant, maatschappelijke betrokkenheid, goed zou zijn en ook een impact kan hebben op de diversificatie van onderzoekslaanbanen; WIJST EROP dat er onderzoek gedaan moet worden naar kwaliteitsmetingen die meer rekening houden met talent en diversiteit en niet enkel kijken naar het aantal publicaties en citaties maar ook naar, onder meer, uitmuntendheid van onderzoek, lesgeven, vaardigheden, impact, maatschappelijke dienstverlening (zoals patiëntenzorg), praktijken op het gebied van open wetenschap, teamwetenschap, mobiliteit, leidinggevende kwaliteiten, ondernemerschap en samenwerking met het bedrijfsleven; WIJST OP de ervaringen van en de hervormingen in de lidstaten en de onderzoeksorganisaties en universiteiten, die vragen om een Europees model voor de beoordeling van het talent van onderzoekers; WAARDEERT dat de Commissie momenteel beleidsmakers (op nationaal en EU-niveau), financiers van onderzoek, onderzoeksorganisaties en andere belanghebbenden raadpleegt over het hervormen van de systemen voor het beoordelen van onderzoek.
24. MERKT OP dat aan de EOR gerelateerde groepen en de Commissie, samen met belanghebbenden, werken aan de herziening van het toepassingsgebied van het Handvest en de Gedragscode, en OVERWEEGT onderzoek te doen naar de verdere ontwikkeling ervan richting één enkel kader met een meer holistische benadering, waarmee alle problemen worden aangepakt, voorbij waarden en beginselen, en waarbij ook gekeken wordt naar sectoren buiten de academische wereld; BENADRUKT dat het vernieuwde "Handvest" en de vernieuwde "Gedragscode" richtsnoeren moeten bieden voor verdere verbeteringen in de stelsels voor de werving, selectie, beloning en beoordeling van onderzoekers in heel Europa; VERZOEKT de Commissie in dit verband om beste praktijken op nationaal niveau te analyseren en tegen 2022 voorstellen in te dienen, onder meer over tenuretracksystemen, onderzoeksbeoordelingen, loopbaandiversificatie, evenwicht tussen werk en privéleven en stimulansen om beginnende onderzoekers in dienst te nemen, en werk te maken van gendergelijkheid, interoperabiliteit met het bedrijfsleven en het verbeteren van het beheer en de diensten van Euraxess.

25. CONSTATEERT MET GENOEGEN dat het netwerk, de diensten en de portalen van Euraxess worden verbreed en omgevormd tot een platform voor talentmanagement, gelinkt aan Eures en Europass en andere transnationale netwerken, waarbij de nationale contactpunten worden uitgebreid, onderzoekers en instellingen bij elkaar worden gebracht en er plek wordt gezocht voor talent in landen en regio's, terwijl het netwerk tegelijkertijd naadloos geïntegreerde diensten van hoge kwaliteit blijft aanbieden; ROEPT de Commissie en de lidstaten OP de volgende fase van Euraxess, waarbij het wordt omgevormd tot een talentenplatform van de EOR, samen vorm te geven en te ontwikkelen.
26. BENADRUKT dat het belangrijk is om vrijheid van wetenschappelijk onderzoek en onderzoeksloopbanen te waarborgen en versterken; MERKT OP dat onderzoekers steeds vaker te maken krijgen met bedreigingen en haatberichten wanneer zij deelnemen aan debatten, hun resultaten delen en zich inzetten voor kennisbevordering; BENADRUKT dat lidstaten, onderzoeksorganisaties en hogeronderwijsinstellingen dit probleem moeten aanpakken.

***V. Gezinsvriendelijke onderzoeksloopbanen met betere arbeidsvoorwaarden bieden***

27. ERKENT dat onderzoeksloopbanen zich doorgaans niet beperken tot één sector of land en dat mobiele onderzoekers vaak meerdere onderzoeksloopbanen hebben, terwijl de socialezekerheids- en pensioenuitkeringen<sup>26</sup> vaak niet overdraagbaar of vergelijkbaar zijn, en enkel geldig zijn in het land waar ze zijn verworven.
28. ZIET IN dat socialezekerheids- en pensioenstelsels onder de bevoegdheid van de lidstaten vallen en MERKT OP dat er vooruitgang is geboekt dankzij het aanvullende pan-Europees pensioenfonds Resaver en dat de portfolio's zichtbaarder en meer gediversifieerd moeten worden zodat organisaties zich gemakkelijker kunnen aansluiten, met inbegrip van stichtingen en het bedrijfsleven, en dat het fonds beter moet aansluiten op de nationale stelsels; BENADRUKT dat het analyseren van bestaande instrumenten en hulpmiddelen moet worden gestimuleerd, evenals het delen van beste praktijken.

---

<sup>26</sup> Zie voetnoot 22.

29. ONDERSTREEPT dat een beter evenwicht tussen werk en privéleven en een gezinsvriendelijke omgeving moeten worden gestimuleerd, in het kader van loopbaanperspectieven, evenals kinderopvang en onderwijsvoorzieningen, loopbaanonderbrekingen, ouderschapsverlof en duale loopbaanmogelijkheden.
30. WIJST EROP dat het belangrijk is om gelijke kansen, inclusiviteit en genderevenwicht te bevorderen, met name wat betreft de toegang tot en de ontwikkeling van loopbanen, ook met betrekking tot topfuncties, waarbij moet worden gezorgd voor minder onzekerheid en moet worden onderzocht wat de gevolgen zijn van de COVID-19-crisis op de loopbanen van onder meer vrouwen en minderheden.

***VI. Toegang tot uitmuntendheid, talent stimuleren en minder ongelijkheden***

31. BENADRUKT dat het belangrijk is om publieke en private investeringen in O&O in Europa te versterken en minder goed presterende onderzoekssystemen te ondersteunen en aantrekkelijker te maken om braindrain en verminderd concurrentievermogen door aanhoudende ongelijkheden te voorkomen, en om talent in al zijn diversiteit beter te behouden; BENADRUKT dat het streefcijfer van 3 % van het bbp voor O&O en synergie tussen EU-programma's onderling en tussen Europese en nationale programma's hieraan zal bijdragen.
32. BENADRUKT dat het belangrijk is om hervormingen in de nationale onderzoekssystemen te ondersteunen om aantrekkelijke onderzoeksloopbanen te creëren, het verschil in beloning aan te pakken en de belonings- en beoordelingssystemen te verbeteren. Vernieuwde instrumenten van de Commissie, zoals het instrument voor technische ondersteuning en de beleids-ondersteuningsfaciliteit van Horizon 2020, kunnen helpen bij het ontwikkelen en doorvoeren van deze noodzakelijke hervormingen; IS VAN MENING dat de gendergelijkheidsplannen in Horizon Europa een veelbelovend instrument kunnen zijn om meer gelijkheid te bewerkstelligen op het vlak van onderzoeksloopbanen.

## ***VII. Intersectorale, interdisciplinaire, virtuele en internationale mobiliteit***

33. ONDERSTREEPT het belang van interdisciplinair onderzoek voor uitmuntende wetenschap en van intersectorale mobiliteit voor de bevordering van werkgelegenheid in de wetenschap, aangezien dit de uitwisseling en toepassing van kennis verbetert en ervoor zorgt dat onderzoekers een breder scala aan onderzoeksgerelateerde vaardigheden verwerven en hun vaardigheden beter aansluiten op de gevraagde vaardigheden buiten de academische wereld.
34. BENADRUKT dat intersectorale mobiliteit belangrijk is omdat dit aanzienlijke kansen biedt voor werkgelegenheid en loopbaanontwikkeling, met name voor beginnende onderzoekers; ONDERSTREEPT dat mobiliteit tussen sectoren vele vormen aan kan nemen (tussen wetenschappelijke instellingen, bedrijven, overheidsinstanties, non-profitorganisaties en de culturele sector, alsook het opzetten van ondernemingen), en BENADRUKT dat de systemen voor opleiding en loopbaanontwikkeling mogelijkheden tot mobiliteit en begeleidingsmechanismen moeten inrichten voor STEM-domeinen, maar ook voor de sociale wetenschappen en de geesteswetenschappen; ERKENT het belang van passende criteria voor een goede beoordeling en beloning van onderzoekers die aan intersectorale mobiliteit doen.
35. IS VAN MENING dat ERA4You door de Commissie en de lidstaten samen moet worden vormgegeven teneinde mobiliteit en toegang tot uitmuntendheid te bevorderen, ook voor onderzoekers in landen die minder goed presteren op het gebied van O&I, en met name gericht moet zijn op beginnende onderzoekers om hen voor te bereiden op loopbaanmogelijkheden buiten de academische wereld; BENADRUKT dat het belangrijk is om internationale en intersectorale mobiliteit te bevorderen en de banden tussen de academische wereld, het bedrijfsleven en de samenleving te versterken op nationaal en Europees niveau, door beste praktijken en nieuwe regelingen te verkennen die voortbouwen op programma's zoals MSCA, waardoor onderzoekers intersectorale en internationale ervaring kunnen opdoen.

36. MERKT OP dat er solide partnerschappen tot stand moeten worden gebracht tussen de academische wereld en de sectoren daarbuiten om na te gaan naar welke vaardigheden vraag is en de opleiding en de loopbaanontwikkelingsstelsels voor onderzoekers in kaart te brengen; BENADRUKT het belang van doctoraten die onder de verantwoordelijkheid van de academische wereld vallen maar worden opgezet in samenwerking met het bedrijfsleven, als een voorbeeld van een goede praktijk die reeds wordt geïmplementeerd in de MSCA, waarbij ook gebruik gemaakt wordt van virtuele mogelijkheden.
37. IS VAN MENING dat om talent in Europa aan te trekken en te behouden er betere voorwaarden nodig zijn voor beginnende onderzoekers, waarbij het belangrijk is om gendergelijkheid te bevorderen, administratieve belemmeringen weg te halen, meritocratische stelsels aan te moedigen, en belonings-, socialezekerheids- en pensioenregelingen aan te passen aan niet-lineaire loopbanen.
38. ZIET IN dat de onlangs vastgestelde taxonomie voor duurzame financiering gebruikt kan worden om innovatieve ondernemingen, ondernemersactiviteiten en onderzoeksloopbanen in industriële sectoren, kleine en middelgrote ondernemingen en bedrijven te stimuleren, alsook meer en bredere O&O in het bedrijfsleven en de private sector.

### ***VIII. Synergie tussen de Europese ruimte voor hoger onderwijs en de Europese***

#### ***Onderzoekruimte***

39. BRENGT IN HERINNERING dat er verder moet worden gewerkt aan de synergie en onderlinge verbondenheid tussen de EOR, elementen van de EER die gerelateerd zijn aan het hoger onderwijs, en de EHOR (het Bolognaproces); IS VAN MENING dat er door middel van een samen met de lidstaten en belanghebbenden opgestelde alomvattende agenda voor de hervorming van het hoger onderwijs synergie tussen de "nieuwe EOR" en de EER zou kunnen worden gerealiseerd, die de positie van de Europese hogeronderwijssector op het gebied van onderwijs, onderzoek, innovatie en maatschappelijke dienstverlening zou kunnen versterken; BENADRUKT dat het versterken van onderzoeksloopbanen en de koppeling tussen onderzoeken, leren en onderwijzen en het ondersteunen van op onderzoek gebaseerd onderwijs belangrijke onderdelen moeten zijn van deze agenda.

40. DOET, met het oog op volwaardige synergie tussen de EOR, de EHOR en EER, EEN BEROEP OP de Commissie om lidstaten te ondersteunen bij het ontwerpen van beleidsmaatregelen voor naadloze en ambitieuze transnationale samenwerking tussen hogeronderwijsinstellingen in Europa, met name op het gebied van academische en onderzoeksloopbanen, die vaak nauw met elkaar vervlochten zijn, waarbij moet worden ingezet op meer inclusiviteit, het optimaal benutten van uitmuntendheid en het vergroten van het internationale concurrentievermogen van de hogeronderwijssector in Europa om zo aantrekkelijker te worden voor talent van binnen en buiten Europa.
41. IS VAN MENING dat het Initiatief "Europese Universiteiten", dat wordt ondersteund in Erasmus+ en wordt aangevuld door Horizon 2020, een ander essentieel onderdeel is als het gaat om synergie; IS HET EROVER EENS dat banden tussen Europese universiteiten en hun partnerschappen met lokale ecosystemen geschikte platformen zijn om nieuwe modellen te testen voor de bevordering van de interoperabiliteit van onderzoeksloopbanen, om mogelijkheden te onderzoeken voor gezamenlijke wervingsregelingen en systemen voor opleiding en loopbaanontwikkeling, met aandacht voor zowel onderzoek als onderwijs, en om nieuwe belonings- en beoordelingssystemen uit te testen, ook voor op onderzoek gebaseerd onderwijs; en VERZOEKT de Commissie de resultaten van deze proefprojecten te analyseren en voorstellen in te dienen waarin rekening wordt gehouden met bovengenoemde aspecten.
42. WIJST OP de mogelijkheden die de Europese Innovatieraad en het Europees Instituut voor innovatie en technologie bieden met betrekking tot de hogeronderwijssector voor het aanmoedigen van ondernemerschap in onderzoekers en het ondersteunen van het opzetten en opschalen van startende en kleine en middelgrote ondernemingen in Europa.



## ***IX. Monitoring***

43. IS VAN MENING dat de ontwikkeling van een waarnemingscentrum voor het monitoren van onderzoeksloopbanen, mobiliteitsstromen van doctoraats- en postdoctoraatsstudenten, waaronder geografische en sectorale mobiliteit, en arbeidsvoorwaarden het mogelijk maakt om de duurzaamheid en aantrekkelijkheid van onderzoeksloopbanen in kaart te brengen, evenals de mate waarin ongelijkheden af- of toenemen; IS HET EROVER EENS dat een Europese benadering van het beroep van onderzoekers van essentieel belang is om statistische gegevens over mobiliteit en de verspreiding van talent te verzamelen en trends, patronen, vaardigheden- en genderkloven en de dynamiek van de arbeidsmarkt in kaart te brengen; en VERZOEKT de Commissie om, in samenwerking met de lidstaten, een permanent, alomvattend en transparant monitoringssysteem op te zetten dat rekening houdt met de behoeften van verschillende belanghebbenden en het mogelijk maakt EU-acties te evalueren; VRAAGT de Commissie om de resultaten te delen van de studie die momenteel met de OESO wordt uitgevoerd, teneinde de gegevens over standen en beloningsvoorwaarden te verbeteren; VRAAGT de Commissie tevens om gegevens te verzamelen over de mobiliteitsstromen binnen de EU die door het EU-kaderprogramma mogelijk worden gemaakt en deze op transparante wijze te presenteren.

## ***X. Prioritaire acties voor de EOR***

44. ROEPT de lidstaten en de Commissie OP vaardigheden en opleidingen voor beginnende onderzoekers te verbeteren om ervoor te zorgen dat ze sneller worden aangenomen en meer vooruitgang boeken in hun loopbaan, en om maatregelen te nemen om onderzoeksloopbanen minder onzeker te maken, de ongelijkheid tussen de generaties te verkleinen en beginnende onderzoekers duurzame, voorspelbare en aantrekkelijke onderzoeksloopbanen te bieden; en VRAAGT komende voorzitterschappen om dit onopgeloste vraagstuk verder uit te werken en te onderzoeken.
45. VERZOEKT de Commissie een routekaart uit te stippelen voor de oprichting van het waarnemingscentrum voor onderzoeksloopbanen zodat betrouwbare gegevens kunnen worden verzameld over mobiliteit, loopbanen, werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden.

46. STELT de lidstaten, onderzoeks- en technologieorganisaties en sectoren buiten de academische wereld, met name het bedrijfsleven, VOOR om gecoördineerde actie te overwegen voor de diversificatie van loopbanen, teneinde de vaardighedenmismatch te verkleinen en tegemoet te komen aan de verwachtingen van doctoraatsstudenten.
47. MOEDIGT de lidstaten AAN om investeringen in O&I en hervormingen op bovengenoemde gebieden prioriteit te geven in hun nationale beleid; VERZOEKT de lidstaten en de Commissie om deze kwestie verder te behandelen in het kader van de toekomstige EOR-beleidsagenda.
48. VERZOEKT de lidstaten, de Commissie, hogeronderwijsinstellingen (IHO's), onderzoeksorganisaties en onderzoeksfinancierende instellingen om samen te werken aan een brede ontwikkeling en toepassing van moderne beoordelings- en beloningspraktijken teneinde de juiste prikkels te creëren, onder meer voor praktijken op het gebied van open wetenschap.

---