



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 23.5.2008  
COM(2008)317 definitief

**MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD EN HET EUROPEES  
PARLEMENT**

**BETERE LOOPBANEN EN MEER MOBILITEIT: EEN EUROPEES  
PARTNERSCHAP VOOR ONDERZOEKERS**

**{SEC(2008)1911}**  
**{SEC(2008)1912}**

(door de Commissie ingediend)

# MEDEDELING VAN DE COMMISSIE AAN DE RAAD EN HET EUROPEES PARLEMENT

## BETERE LOOPBANEN EN MEER MOBILITEIT: EEN EUROPEES PARTNERSCHAP VOOR ONDERZOEKERS

### 1. INLEIDING

De Europese Voorjaarsraad van 2008 heeft bevestigd dat investering in mensen en modernisering van de arbeidsmarkten, en investering in kennis en innovatie<sup>1</sup> prioritair gebieden zijn voor de hernieuwde Lissabon-strategie voor groei en werkgelegenheid.

Er zijn al belangrijke inspanningen gepland of aan de gang om de EU-economie om te vormen in de zin van kennisintensievere activiteiten, inclusief maatregelen voor het verstevigen van de interne markt<sup>2</sup>, het vergroten van arbeidsmobiliteit<sup>3</sup>, het versterken van onderwijs en opleiding<sup>4</sup> en het stimuleren van meer private investeringen in onderzoek en innovatie<sup>5</sup>.

Het Groenboek van 2007 "**De Europese Onderzoeksruijme: Nieuwe perspectieven**"<sup>6</sup> heeft een breed publiek debat gelanceerd over hoe een meer open, concurrerende en aantrekkelijke EOR tot stand te brengen. Vervolgens is een aantal cruciale gebieden aangewezen waarop effectieve acties, die in partnerschap tussen de lidstaten rond gemeenschappelijke doelstellingen worden ondernomen, aanzienlijke voordelen voor Europa's onderzoekssysteem zouden opleveren en in Europa een "vijfde vrijheid" – de vrijheid van kennis zouden helpen creëren.

Als één van de in 2008 geplande vijf vervolginiciatieven<sup>7</sup> voor het EOR-Groenboek **stelt deze Mededeling voor om een partnerschap met de lidstaten te ontwikkelen teneinde de beschikbaarheid van de nodige onderzoekers te verzekeren**. Als cruciale producent van nieuwe kennis en hoofdrolspeler in de overdracht en exploitatie ervan zijn onderzoekers onontbeerlijk voor een concurrerende, kennisgedreven EU-economie. Om de beste onderzoekstalenten te behouden en aan te trekken is een uitgebalanceerde aanpak vereist teneinde ervoor te zorgen dat de onderzoekers overal in de EU hun voordeel doen met de juiste opleiding, aantrekkelijke loopbanen en de opheffing van hinderpalen voor hun mobiliteit.

---

<sup>1</sup> Conclusies van het voorzitterschap, Europese Raad, 13-14 maart 2008.

<sup>2</sup> "Een interne markt voor het Europa van de 21ste eeuw", COM(2007) 724.

<sup>3</sup> Het Europees actieplan voor arbeidsmobiliteit (2007-2010), COM(2007)773 van 6.12.2007.

<sup>4</sup> Inclusief EU-ondersteuning voor het vergroten van de academische mobiliteit en het geplande EU-initiatief inzake nieuwe vaardigheden voor nieuwe banen.

<sup>5</sup> "Kennis in de praktijk brengen: een omvattende innovatiestrategie voor de EU" COM(2006) 502 van 13.9.2006 en "Een Europees initiatief voor leidende markten" COM(2007) 860 van 21.12.2007.

<sup>6</sup> COM(2007) 161 van 4.4.2007.

<sup>7</sup> De andere initiatieven behelzen: IE-beheer door publieke onderzoeksorganisaties; gezamenlijk programmeren; pan-Europese onderzoeksinfrastructuren; internationale W&T-samenwerking.

Het is de bedoeling dat het algemene beheer van de EOR-initiatieven onder toezicht staat van de Raad Concurrentievermogen.

## 2. VOORUITGANG EN VOORUITZICHTEN

De term "onderzoeker" dekt veel verschillende functies en activiteiten. Dit gaat van universitaire academici en wetenschappers die bij grote onderzoeksinfrastructuren fundamenteel onderzoek op lange termijn verrichten tot meer opdrachtgerichte onderzoekers bij overheidslabs, van bedrijfswerknemers die marktgerichte ontwikkelingswerkzaamheden uitvoeren tot het personeel van hightech-KMO's die zich bezighouden met technologieoverdracht of product- en procesontwikkeling.

Sinds de lancering van de Lissabon-strategie in 2008 geldt de noodzaak van adequaat personeel voor O&O als een cruciale uitdaging<sup>8</sup>. De Commissie heeft **in 2001 maatregelen om de mobiliteit van onderzoekers in heel de EOR te vergroten**<sup>9</sup> en **in 2003 maatregelen voor hun loopbaanontwikkeling** voorgesteld<sup>10</sup>.

In 2005 heeft de Commissie het **Europese Handvest voor Onderzoekers en de Gedragscode voor de Rekrutering van Onderzoekers** aangenomen betreffende de functies en verantwoordelijkheden van onderzoekers en hun werkgevers en financiers en manieren om de rekrutering eerlijker en transparanter te maken. Het in 2005 aangenomen **pakket "wetenschappelijk visum"**<sup>11</sup> beoogde de snelle toelating en vestiging van onderzoekers uit derde landen mogelijk te maken. De mobiliteit en loopbanen van onderzoekers werden ondersteund met financiering uit het **Zesde Kaderprogramma voor onderzoek**.

De meeste lidstaten ondernemen momenteel onderzoekersgerelateerde acties, met name hervormingen van hun universitair en hoger onderwijs<sup>12</sup>. Het vergroten van de autonomie en verbeteren van het bestuur van instellingen is rechtstreeks relevant voor het verbeteren van de situatie van de onderzoekers.

**Deze initiatieven hebben resultaten afgeworpen.** Door middel van een netwerk van lokale centra en online is de voorlichting van mobiele onderzoekers sterk verbeterd<sup>13</sup>. De financiering van onderzoekers werd opgevoerd in het **Zevende kaderprogramma voor onderzoek** en ook via de nieuwe **Europese Onderzoeksraad**.

**Maar de vooruitgang verloopt langzaam.** De acceptatie van het vrijwillige Handvest en de vrijwillige Code is tot dusver beperkt geweest en verschillende lidstaten hebben de Richtlijn

---

<sup>8</sup> Conclusies van het voorzitterschap van de Europese Raad van Lissabon van 23-24 maart 2000.

<sup>9</sup> "Onderzoekers in de Europese onderzoekruimte: een beroep, meerdere loopbanen" COM(2003) 436 van 18.07.2003.

<sup>10</sup> "Een mobiliteitsstrategie voor de Europese onderzoekruimte" COM(2001) 331 van 20.6.2001.

<sup>11</sup> Inclusief Richtlijn 2005/71/EG van de Raad van 12 oktober 2005 betreffende een specifieke procedure voor de toelating van onderdanen van derde landen met het oog op wetenschappelijk onderzoek ('wetenschappelijk visum'), PB L 289 van 3.11.2005, blz. 15.

<sup>12</sup> "Invulling van de moderniseringsagenda voor de universiteiten - Onderwijs, onderzoek en innovatie" COM(2006) 208 van 10.5.2006.

<sup>13</sup> ERA-MORE en de portal Mobiliteit van onderzoekers die in juni 2008 opnieuw worden gelanceerd als het EURAXESS-netwerk Onderzoekers in beweging, voor voorlichting over mobiliteit, banen en rechten.

inzake het pakket "wetenschappelijk visum" nog niet uitgevoerd. Het bestaande beleid pakt problemen vaak relatief geïsoleerd of vanuit een eng nationaal perspectief aan.

Terwijl de situaties per instelling en land sterk variëren, belemmeren of beletten in veel lidstaten verouderde nationale wetgeving en praktijken nog steeds op concurrentie gebaseerde rekrutering in de publieke sector. Het wijdverspreid-zijn van kortetermijncontracten voor jonge onderzoekers en bevordering op basis van anciënniteit in plaats van prestatie betekent dat het vele jaren kan duren voordat getalenteerde onderzoekers zelf onafhankelijke wetenschappers kunnen worden. Veel onderzoekers hebben een traditionele academische opleiding achter de rug waardoor zij niet toegerust zijn voor de eisen van de moderne kenniseconomie, waar connecties tussen industrie en publieke onderzoeksinstellingen steeds belangrijker worden. Er liggen tussen instellingen, tussen academische wereld en industrie of tussen landen grote hindernissen voor onderzoekers die van baan willen veranderen.

**Hoewel er in de EU-landen meer wetenschappers en ingenieurs afstuderen en promoveren dan in de VS en Japan, beschikt de EU over veel minder onderzoekers op de arbeidsmarkt<sup>14</sup>.** Veel Europese afgestudeerde en gepromoveerde onderzoekers zien af van een onderzoekscarrière of gaan onderzoek doen in landen die gunstigere carrièrekansen bieden. Meestal komen ze dan in de VS terecht.

In 2004 werden naar schatting 100.000 van de ongeveer 400.000 buitenlandse onderzoekers in de VS in de EU geboren<sup>15</sup>. Dit is een belangrijk deel van de totale EU-onderzoekerspopulatie van 1,3 miljoen<sup>16</sup> en zij behoren ook meestal tot de top op hun gebied. In 2007 bijvoorbeeld had 75% van de assistent-hoogleraren bij de economische vakgroep van de tien meest vooraanstaande Amerikaanse universiteiten hun bachelorgraad buiten de VS behaald<sup>17</sup>. Het feit dat het VS-systeem uit een mondiale pool van talent kan putten, leidt ertoe dat de VS in termen van beste onderzoek een duidelijke voorsprong op de EU heeft<sup>18</sup>. De instroom van onderzoekers uit derde landen in de EU is veel lager<sup>19</sup>, terwijl **de mondiale concurrentie voor de meest getalenteerde onderzoekers momenteel toeneemt doordat nieuwe spelers nu aantrekkelijke voorwaarden kunnen bieden.**

Tegelijk neemt in verschillende lidstaten de bezorgdheid over de vergrijzing van het onderzoekspersoneel toe en zijn in sommige regio's en industrieën de tekorten aan onderzoekers nu al problematisch<sup>20</sup>. De situatie zal slechter worden indien geen jongeren voor het beroep worden warm gemaakt en indien niets aan de huidige ondervertegenwoordiging van vrouwen in wetenschap en techniek wordt gedaan. Verder zouden, buiten de onderzoekers die nodig zijn om het huidige personeel te vervangen, in Europa naar schatting<sup>21</sup> 600.000 à 700.000 extra onderzoekers nodig zijn om de doelstelling

---

<sup>14</sup> 0,56% in de EU tegenover 0,93% en 1,06% in de VS en Japan; IISER II, Europese Commissie 2007.

<sup>15</sup> Europe in the global research landscape, Europese Commissie 2007.

<sup>16</sup> Voltijdequivalent; IISER II, Europese Commissie 2007.

<sup>17</sup> Oswald and Ralsmark, 2008.

<sup>18</sup> Het EU-aandeel in de 10 % meest geciteerde wetenschappelijke publicaties bedraagt 37,5 % tegenover 48,9 % voor de VS. Slechts 8 van de 76 universiteiten in de wereld met de hoogste citeerimpact bevinden zich in de EU; 67 bevinden zich in de VS; Key Figures, Europese Commissie 2007.

<sup>19</sup> In 2000 was 2% van de W&T-werknemers in de EU niet afkomstig uit de EU, terwijl het aandeel buitenlanders in W&T-banen in de VS 22% bedroeg; "Key Figures" Europese Commissie 2007.

<sup>20</sup> In een aantal landen is meer dan 40% van de hooggekwalificeerde beroepsbevolking 45-64 jaar oud, terwijl de leeftijdsgroep 25-34 maar 25% uitmaakt; Key Figures, Europese Commissie 2007.

<sup>21</sup> COM(2003) 226 definitief van 30.4.2003.

van de Europese Raad van Barcelona te bereiken om gemiddeld 3% van het bbp in onderzoek te investeren<sup>22</sup>.

**Bijgevolg zijn nu meer dan ooit afdoende maatregelen voor Europa's onderzoekers vereist.** De inzet is of Europa zich op lange termijn als een locatie van wereldklasse voor O&O kan staande houden en ontwikkelen.

### 3. EEN PARTNERSCHAP VOOR ACTIE

De Lissabon-strategie erkent de noodzaak om op brede schaal en gecoördineerd vooruitgang te maken. **Een nieuw initiatief voor onderzoekers dat zou kunnen bouwen op hervormingen en acties die nu aan de gang zijn, zou veel toegevoegde waarde voor de EU creëren.** Tegelijk is de beschikbaarheid van voldoende personeel een noodzakelijke voorwaarde om de bredere ambities van de Lissabon-strategie waar te maken.

De Commissie stelt daarom voor **een partnerschap tussen de Commissie en de lidstaten te ontwikkelen om concreet invloed te hebben op de doelstellingen en acties.** Dit is essentieel om gezamenlijk een aantal gerichte prioritaire acties te bevorderen op cruciale gebieden die geselecteerd zijn op hun potentiële impact op communautair, nationaal en institutioneel niveau.

Uit eerdere en bestaande initiatieven op zowel communautair als nationaal niveau kunnen tal van lessen worden getrokken en er zijn veel voorbeelden voorhanden van goede praktijk in de EU. **Het optrekken van het niveau van alle nationale systemen en instellingen tot het niveau van de beste kan in belangrijke mate ertoe bijdragen om een Europees onderzoekssysteem van wereldklasse te creëren.** De impact van individuele initiatieven zou sterk vergroten door ervoor te zorgen dat deze op basis van gemeenschappelijk ontwikkelde doelstellingen en gericht op cruciale gebieden op coherente, consistente en wederzijds versterkende wijze worden gepland en uitgevoerd.

**Het partnerschap moet erop inzetten tegen eind 2010 snelle, meetbare vooruitgang te bereiken op de volgende punten:**

- **systematisch open rekrutering;**
- **voldoen aan de behoeften inzake sociale zekerheid en aanvullend pensioen van mobiele onderzoekers;**
- **aanbieden van aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden; en**
- **versterken van de opleiding, vaardigheden en ervaring van onderzoekers.**

Gecoördineerde actie op deze gebieden **alsmede hernieuwde inspanningen voor bestaande initiatieven zoals het bevorderen van de acceptatie van de beginselen van het Handvest en de Code** zouden tot betere kansen op werk en lonender loopbanen voor onderzoekers leiden en meer mobiliteit tussen instellingen, tussen de publieke en private sector en over de grenzen heen mogelijk maken.

Op Europees niveau zou een echte arbeidsmarkt voor onderzoekers vraag naar en aanbod van onderzoekers in evenwicht brengen, de productiviteitsgroei opvoeren door een meer

---

<sup>22</sup> Conclusies van het voorzitterschap van 15-16 maart 2002.

aangepaste vervulling van vacatures, de kennisoverdracht vergroten en de ontwikkeling van centra van excellentie overal in de EU vergemakkelijken, betere internationale connecties voor collaboratief onderzoek en de economische exploitatie van onderzoeksresultaten creëren en attractievere voorwaarden voor industriële investeringen in onderzoek helpen instellen.

#### 4. ACTIES OP DE VIER CRUCIALE GEBIEDEN

##### 4.1. Open rekrutering en portabiliteit van subsidies

Een gebrek aan vacatures wordt door onderzoekers vaak als belemmering genoemd voor het starten of voortzetten in Europa van een onderzoekscarrière. In veel lidstaten hebben publieke onderzoeksinstellingen, en met name universiteiten, vaak weinig vrijheid om personeel in dienst te nemen wegens **verouderde nationale wetgeving en praktijken die op concurrentie gebaseerde rekrutering nog steeds beletten of belemmeren**. Zodoende is, terwijl rekrutering in de private sector in Europa meestal op open en concurrerende wijze plaatsvindt, in de publieke sector interne rekrutering op institutioneel niveau nog wijdverspreid.

Onderzoekers vormen een relatief kleine en hooggespecialiseerde personeelsgroep, waardoor **het niet altijd mogelijk is binnen één nationaal systeem, laat staan binnen één instelling, de best gekwalificeerde persoon voor een gegeven onderzoekspost te vinden**. Het op grote schaal invoeren van open rekrutering in de publieke sector zal daarom Europa's onderzoeksprestatie waarschijnlijk verbeteren en meer kansen voor onderzoekers creëren.

Terwijl de meeste onderzoekswerkgevers uit de private en sommige uit de publieke sector al vacatures publiceren, **worden de meeste vacatures enkel intern** of in het beste geval nationaal **gepubliceerd**. Onderzoekers hebben ook **actuele, gemakkelijk beschikbare praktische informatie over mobiliteit tussen instellingen, sectoren en landen nodig**.

En ondanks belangrijke inspanningen, inclusief via het Bologna-proces en het recent aangenomen Europees kwalificatiekader, **ontbreekt het instellingen nog steeds aan bekendheid met de procedures en normen voor de erkenning van academische en professionele kwalificaties van andere landen of sectoren** inclusief niet-formele kwalificaties.

Tot dusver is **bijna alle projectfinanciering gebonden aan een instelling binnen het land van de financierende organisatie**, ook al zou vestiging elders bevorderlijk zijn voor de resultaten van het project. De portabiliteit van door de Europese Onderzoeksraad toegekende subsidies en de regeling "Geld volgt onderzoeker" die door nationale onderzoek financierende agentschappen wordt getest via EUROHORCs<sup>23</sup> zouden als model voor andere initiatieven kunnen dienen.

#### **Voorgestelde prioritaire acties:**

- De lidstaten zorgen voor open, transparante, op concurrentie gebaseerde rekrutering van onderzoekers met name door instellingen meer autonomie te geven om personeel in dienst te nemen en door de aanneming van beste praktijk inzake erkenning van kwalificaties van andere landen

<sup>23</sup> Directeurs van nationale onderzoek financierende en verrichtende organisaties van de EU.

- De lidstaten en de Commissie zorgen ervoor dat alle publiek gefinancierde onderzoeksposten online, met name via EURAXESS, worden gepubliceerd
- De lidstaten en de Commissie zorgen voor adequate voorlichting en bijstand van onderzoekers bij mobiliteit tussen instellingen, sectoren en landen inclusief via het EURAXESS- en het EURES-platform<sup>24</sup>
- De lidstaten en de Commissie staan portabiliteit toe van individuele subsidies die door nationale financierende agentschappen en relevante communautaire onderzoeksprogramma's worden toegekend voor zover dit financiers in de mogelijkheid stelt beter aan hun onderzoeksbehoeften te voldoen en onderzoekers in staat stelt hun carrière beter te beheren

#### 4.2. Voldoen aan de behoeften inzake sociale zekerheid en aanvullend pensioen van mobiele onderzoekers

De Europese dimensie van de **sociale zekerheid**<sup>25</sup> valt in heel de EU onder coördinerende regelgeving die beoogt te voorkomen dat toepassing van de verschillende nationale wetgevingen negatieve gevolgen heeft voor mobiele werknemers<sup>26</sup>. Verordening (EG) 1408/71 van de Raad stelt als algemene regel dat migrerende werknemers onderworpen zijn aan de wetgeving van het land waarin zij werkzaam zijn. Met de jaren heeft de communautaire wetgeving inzake de coördinatie van de sociale zekerheid met name de langetermijnmobiliteit van werknemers vergemakkelijkt. Maar zoals in het recente Europees actieplan voor arbeidsmobiliteit is naar voren gebracht, **regelen verschillende decennia geleden aangenomen regels mogelijk niet zo efficiënt nieuwere vormen van mobiliteit van werknemers die vaak in verschillende lidstaten op kortetermijncontracten werken**. Aangezien onderzoekers tot de meest mobiele categorieën van werknemers behoren en het tijdens hun loopbaan regelmatig voorkomt dat zij op basis van een kortetermijncontract werkzaam zijn, bestaat de kans dat vooral zij met moeilijkheden worden geconfronteerd.

Er ontstaan vaak fundamentele problemen als gevolg van het feit dat **onderzoekers en werkgevers gebrekkig op de hoogte zijn van hun socialezekerheidsrechten**. Dit moet worden verholpen door de toegang tot bestaande informatie te verbeteren. Het Europees actieplan voor arbeidsmobiliteit voorziet in **verbetering van de bestaande wetgeving en uitvoeringspraktijken betreffende sociale zekerheid**, rekening houdend met nieuwere vormen van mobiliteit. Aangezien deze maatregelen ook voor onderzoekers zullen gelden, is het belangrijk dat met hun ervaringen rekening wordt gehouden bij de beoordeling van de behoeften aan verbetering. Het stimuleren bijvoorbeeld van de verlenging van de periode voor export van werkloosheidsuitkeringen zou mobiliteit gemakkelijker kunnen maken.

De huidige EU-wetgeving voorziet ook in meer ruimte voor de lidstaten om in overleg van de algemene regels inzake de toepasselijke wetgeving af te wijken en te besluiten andere socialezekerheidswetgeving op de betrokken werknemers toe te passen of de periode te verlengen gedurende welke de nationale wetgeving geldt, mits dit in het belang van de

<sup>24</sup> Netwerk van Europese diensten voor de arbeidsvoorziening en website [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu).

<sup>25</sup> Inclusief wettelijke pensioenrechten, gezondheidszorg, werkloosheidsuitkeringen.

<sup>26</sup> Verordening (EG) nr. 1408/71 van de Raad betreffende de toepassing van de socialezekerheidsregelingen op werknemers en zelfstandigen, alsmede op hun gezinsleden, die zich binnen de Gemeenschap verplaatsen, en tot uitvoering van Verordening (EEG) 574/72.

werknemers is. Er zouden gecoördineerde inspanningen kunnen worden geleverd **om ten voordele van onderzoekers adequater gebruik te maken van deze afwijkingen.**

Bovendien zou het verkeer van onderzoekers met betrekking tot derde landen worden vergemakkelijkt door middel van **specifieke clausules in bilaterale en multilaterale overeenkomsten inzake sociale zekerheid tussen lidstaten en derde landen**, die het mogelijk maken om periodes samen te voegen, bij het werken in het buitenland gedurende een bepaalde periode onder het nationale socialezekerheidsstelsel te blijven vallen en voordelen te exporteren bij terugkeer naar het thuisland.

Andere problemen ontstaan omdat werknemers voor hun pensioenvoorziening steeds meer rekenen op **aanvullende pensioenregelingen**. De voorwaarden voor verwerving, behoud en overdracht van aanvullende pensioenrechten zijn evenwel vaak niet aangepast aan mobiele werknemers zoals onderzoekers. Er zouden extra inspanningen kunnen worden geleverd voor het specifiek informeren van onderzoekers over de kwestie van de aanvullende pensioenrechten.

Momenteel wordt onderhandeld over een voorstel voor een richtlijn betreffende de portabiliteit van aanvullende pensioenrechten. Daarmee zal waarschijnlijk niet de "overdraagbaarheid" van dergelijke rechten worden geregeld. Het is daarom op middellange termijn wenselijk **de haalbaarheid te verkennen van maatregelen om de overdracht van aanvullende pensioenrechten** voor hoogmobiele werknemers, inclusief onderzoekers te vergemakkelijken.

**De pensioenaanbieders moeten worden aangemoedigd pan-Europese pensioenregelingen op te zetten die gericht zijn op onderzoekers** en bedrijven moeten worden aangemoedigd om gebruik te maken van pensioenaanbieders in andere EU-lidstaten. Dit zou mobiele onderzoekers in de mogelijkheid stellen tijdens het werken in verschillende EU-landen aan hetzelfde aanvullendpensioenfonds bij te dragen en toch aan de verschillende sociale, arbeids- en pensioenwetgevingen in de deelnemende lidstaten te voldoen. Vereist daarbij is de mogelijkheid om uit te stappen in die omstandigheden waar onderzoekers wettelijk verplicht zijn aan een nationaal pensioenfonds deel te nemen.



### **Voorgestelde prioritaire acties:**

- De Commissie en de lidstaten zorgen ervoor dat onderzoekers en hun werkgevers toegang hebben tot gemakkelijk beschikbare en gerichte informatie over de toepassing van de socialezekerheidsregels van de EU en over de implicaties van transnationale mobiliteit voor aanvullende pensioenen, inclusief door het verbeteren van de bestaande bronnen op EU- en nationaal niveau zoals de EULisses website<sup>27</sup>.
- De lidstaten maken beter gebruik van het bestaande rechtskader en sluiten ten voordele van onderzoekers adequate bilaterale en multilaterale overeenkomsten af betreffende afwijkingen waarin Verordening 1408/71 voorziet
- De lidstaten nemen bij het sluiten van bilaterale en multilaterale socialezekerheidsvereenkomsten met derde landen regels op ter vergemakkelijking van de internationale mobiliteit van onderzoekers
- De Commissie en de lidstaten beoordelen de noodzaak van een Aanbeveling van de Commissie of de Raad betreffende het vergemakkelijken van de overdracht van aanvullende pensioenrechten voor hoogmobiele werknemers, inclusief onderzoekers
- De Commissie en de lidstaten stimuleren op onderzoekers gerichte pan-Europese pensioenregelingen

### **4.3. Aantrekkelijke arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden**

**De arbeidsvoorwaarden en arbeidsomstandigheden zijn essentieel voor het bepalen van de attractiviteit van elke loopbaan.** Net als bij andere beroepen spelen salarisniveaus hierin een rol evenals de mogelijkheden om beroeps- en gezinsleven te combineren, maar voor onderzoekers is de wijze waarop academische prestaties worden beloond en het werken in een aanmoedigende beroepsomgeving waar zij zich vanaf een vroeg stadium met hun onderzoeksinteresses kunnen bezighouden minstens even belangrijk.

Ondanks belangrijke aan de gang zijnde hervormingen blijven de compensatie- en promotiestructuren in veel publieke onderzoeksinstituten star en maken deze het met name de universiteiten vaak moeilijk om op de internationale markt te concurreren. In veel lidstaten **bestaan er twee soorten personeel: enerzijds jonge onderzoekers op kortetermijncontracten en anderzijds senior onderzoekers op vaste contracten die over weinig of geen beroepsmobiliteit beschikken.** De gemeenschappelijke beginselen inzake "flexizekerheid"<sup>28</sup> die recent door de Europese Raad na instemming van de sociale partners zijn aangenomen, zijn daarom zeer relevant voor onderzoekers.

**Jonge onderzoekers** worden vaak op tijdelijke kortetermijncontracten aangenomen om specifieke onderzoeksprojecten te helpen uitvoeren. Dit beperkt de kansen van getalenteerde onderzoekers om de overgang te maken naar onafhankelijk onderzoekerschap. Dit kan sommigen ertoe aanzetten te proberen zich elders te verbeteren en vertraagt de komst van de volgende generatie onderzoeksleiders. Met name jonge onderzoekers krijgen ook vaak

<sup>27</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_security\\_schemes/eulisses/jetspeed/portal/media-type/html/language/nl/user/anon/page/homepage.psm1](http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/eulisses/jetspeed/portal/media-type/html/language/nl/user/anon/page/homepage.psm1).

<sup>28</sup> "Naar gemeenschappelijke beginselen inzake flexizekerheid: meer en betere banen door flexibiliteit en zekerheid", COM(2007) 359 definitief.

atypische vormen van beloning (bv. stipendia, beurzen) aangeboden die op grond van de toepasselijke nationale socialezekerheidsregeling beperkte aanspraak op sociale zekerheid en aanvullende pensioenvoordelen geven.

**Senior onderzoekers** daarentegen beschikken vaak over een vast contract en gaan op basis van anciënniteit veeleer dan op basis van prestatie vooruit. Daardoor is men minder gestimuleerd om van loopbaan te veranderen en bijvoorbeeld voltijds of deeltijds in een ander land of in een andere sector te gaan werken of consultancywerk te gaan doen. Deze en andere belemmeringen, zoals het verlies van pensioenrechten, minimaliseren eveneens de potentiële rol van **gepensioneerde onderzoekers en onderzoekers die aan het eind van hun carrière zitten**. Veel onderzoekers zouden anders wel bereid zijn bv. als mentor op te treden voor jonge wetenschappers, hun expertise aan beleidsmakers aan te bieden of onderzoekscarrières te bevorderen.

**Het combineren van het beroeps- en het privéleven** krijgt niet altijd genoeg prioriteit in de meeste onderzoeksinstellingen in de EU, hetgeen dan meestal ten koste gaat van de carrière van de vrouw. Er zitten naar verhouding nog steeds veel minder vrouwen op de hoogste onderzoeksposten, hoewel er vaak meer vrouwelijke dan mannelijke doctoraalkandidaten zijn.

**Er bestaan belangrijke verschillen tussen de salarisniveaus van onderzoekers binnen de Europese Onderzoeksruimte en vergeleken met andere regio's in de wereld** - zelfs nadat met de kosten van levensonderhoud rekening is gehouden - en er bestaan belangrijke verschillen tussen de gemiddelde salarissen van mannelijke en vrouwelijke onderzoekers. Deze verschillen verstoren de interne arbeidsmarkt en kunnen ertoe bijdragen dat onderzoekers in andere economische sectoren of buiten Europa betere kansen aangrijpen.

**Voorgestelde prioritaire acties:**

- Lidstaten, financiers en werkgevers verbeteren de loopbaanontwikkelingskansen voor beginnende onderzoekers door stappen te ondernemen voor de invoering van "beginselen inzake flexizekerheid", regelmatige evaluatie, bredere autonomie en betere opleiding. De onderzoeksfinanciers moeten loopbaanontwikkeling in aanmerking nemen bij het evalueren van onderzoeksvoorstellen
- Lidstaten, financiers en werkgevers bouwen geleidelijk aan meer flexibiliteit in de contractuele en administratieve regelingen en in de relevante nationale wetgeving voor senior onderzoekers en onderzoekers die aan het eind van hun carrière zitten in, om goede prestaties te belonen en niet-standaardloopbaantrajecten mogelijk te maken
- Werkgevers en financiers zorgen ervoor dat alle publiek gefinancierde onderzoekers die stipendia en beurzen ontvangen adequate socialezekerheidsdekking kunnen genieten
- Lidstaten en publieke onderzoeksinstellingen zorgen ervoor dat mannen en vrouwen in de selectie- en financieringsinstanties adequaat vertegenwoordigd zijn en voeren systematisch een beleid dat zowel mannen als vrouwen in staat stelt een wetenschappelijke carrière voort te zetten waarbij werk en privé goed met elkaar te combineren zijn, bijvoorbeeld door het nemen van maatregelen inzake een duale carrière

#### 4.4. Versterken van de opleiding, vaardigheden en ervaring van Europese onderzoekers

Onderzoekers moeten volledig toegerust zijn met de vaardigheden nodig om in de moderne kenniseconomie een grote verscheidenheid van functies te vervullen. Met name gedijen bedrijven in toenemende mate in een omgeving van 'open innovatie' – waar connecties met elkaar en met publieke onderzoeksinstellingen worden gebruikt om ideeën te verkennen en producten effectiever te ontwikkelen. **Links tussen een excellente publieke onderzoeksbasis en de zakenwereld zijn daarom van vitaal belang.** De wetenschap zelf evolueert momenteel ook en **de nadruk ligt meer op multi- en multidisciplinair onderzoek, concurrerende financiering, internationale samenwerking en het omzetten van onderzoeksresultaten in succesvolle innovatie.**

Maar **de meeste onderzoekers in Europa worden nog steeds in een traditionele academische omgeving opgeleid.** Het ontbreekt hen vaak aan de vaardigheden en competenties die bijvoorbeeld nodig zijn voor het beheren van intellectueel eigendom, het dingen naar projectfinanciering of het opzetten van hun eigen start-up. Bij KMO's werkzame onderzoekers kunnen tot de ontdekking komen dat zij projecten moeten beheren, de communicatie van de onderneming moeten verzorgen of intellectueel eigendom moeten beheren. Gevestigde onderzoekers kunnen ook de voeling met de jongste technieken en methoden verliezen en het kan voorkomen dat zij in de loop van hun carrière weinig ondersteuning krijgen om hun competenties en vaardigheden te ontwikkelen en bijvoorbeeld een leidende functie te bekleden.

Het aan de gang zijnde intergouvernementele **Bologna-proces is opgezet om bepaalde kwesties aan te pakken zoals de ontwikkeling van curricula bij doctoraalprogramma's en kwaliteitsborging.** Communautaire maatregelen zoals de "initiële opleidingsnetwerken" uit hoofde van het **Zevende Kaderprogramma voor onderzoek**, de voorgestelde actie Gezamenlijke Doctoraten in het **Erasmus Mundus programma** en het **Europees Instituut voor innovatie en technologie (EIT)** zullen eveneens een bijdrage leveren.

Op nationaal niveau zijn evenwel grotere inspanningen inzake vaardigheden en een leven lang leren nodig. **Onderzoekers moeten tijdens hun opleiding en daarna de nodige ervaring opdoen.** Dit zal op zijn beurt bevorderlijk zijn voor hun carrièremogelijkheden en de mobiliteit tussen instellingen, sectoren en landen. De opleiding doet er hierbij maar voor een deel toe. Het creëren van de juiste omgeving zal bij veel instellingen veranderingen nodig maken, bv. de ontwikkeling van relaties met de private sector.

##### **Voorgestelde prioritaire acties:**

- De lidstaten ontwikkelen en ondersteunen consistente "nationale vaardighedenagenda's" om ervoor te zorgen dat onderzoekers met de nodige vaardigheden zijn toegerust om tijdens hun loopbaan ten volle bij te dragen tot de kennisgebaseerde economie en maatschappij.
- De lidstaten zorgen voor betere relaties tussen de academische wereld en de industrie door het ondersteunen van de plaatsing van onderzoekers bij de industrie tijdens hun opleiding en het bevorderen van industriële financiering van promovendi en deelname aan de curriculumontwikkeling.

## 5. UITVOERING VAN HET PARTNERSCHAP

Wil het partnerschap succesvol tot de totstandbrenging van een Europees onderzoekssysteem van wereldklasse kunnen bijdragen, dan moet elke partner ten volle bijdragen. Daarom is het belangrijk dat:

- Lidstaten, Raad en Commissie zich ertoe verbinden zich in te zetten voor de **gemeenschappelijke doelstellingen en de voorgestelde acties goedkeuren**;
- **De lidstaten tegen begin 2009 een nationaal actieplan aannemen** waarin specifieke doelstellingen en acties worden vastgesteld om de doelstellingen van het partnerschap te bereiken. **Aangezien de uitgangspositie per lidstaat verschilt, zal elk plan naar verwachting andere aspecten van de algemene doelstellingen van het partnerschap centraal stellen**;
- de vastgestelde **prioritaire acties** worden **tegen eind 2010 uitgevoerd**;
- de **Commissie streeft ernaar de bestaande communautaire instrumenten**, inclusief die welke via het KP7-programma Mensen beschikbaar zijn, **te optimaliseren** om het partnerschap te versterken;
- als integrerend onderdeel van het partnerschap wordt de lidstaten en de Commissie het volgende opgedragen:
  - **vaststellen van goede praktijk** en in voorkomend geval **het ontwikkelen van gemeenschappelijke richtsnoeren**;
  - **voortgangscntrole** op nationaal en EU-niveau en jaarlijkse rapportage over overeengekomen indicatoren<sup>29</sup>;
  - **maximaal gebruik** maken van het **bestaande communautaire rechtskader** ten voordele van onderzoekers;
- overeenkomstig zijn centrale rol in het beheer van EOR-initiatieven **controleert de Raad Concurrentievermogen de voortgang** van de uitvoering van de partnerschapsacties en **beoordeelt hij deze**;
- aan het einde van de eerste fase van het partnerschap in 2010 wordt een **algemene evaluatie van de situatie en de resultaten van de acties van het partnerschap** gehouden en wordt de noodzaak onderzocht van verdere EU-actie om bepaalde onopgeloste problemen aan te pakken. Bij de evaluatie moet **ten volle met de zienswijze van de onderzoekers zelf rekening worden gehouden**. Er dient te worden nagedacht over **het opzetten van één aanspreekpunt voor onderzoekers** om aan het partnerschap voorbeelden van goede praktijk en aanslepende moeilijkheden door te geven alsook over de **organisatie van een grote conferentie in 2009** om een platform voor de zienswijzen van onderzoekers aan te bieden.

---

<sup>29</sup> Mogelijke indicatoren worden gesuggereerd in hoofdstuk 7 van het begeleidende werkdocument van de Commissiediensten (SEC(2008)XXX).