



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 14 juli 2023
(OR. en)

11850/23

**Interinstitutionellt ärende:
2023/0285 (NLE)**

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

FÖRSLAG

| | |
|----------------|---|
| från: | Europeiska kommissionens generalsekreterare, undertecknat av Martine DEPREZ, direktör |
| inkom den: | 13 juli 2023 |
| till: | Thérèse BLANCHET, generalsekreterare för Europeiska unionens råd |
| Komm. dok. nr: | COM(2023) 436 final |
| Ärende: | Förslag till RÅDETS REKOMMENDATION om en europeisk ram för att locka och behålla talanger inom forskning, innovation och företagande i Europa |

För delegationerna bifogas dokument – COM(2023) 436 final.

Bilaga: COM(2023) 436 final



EUROPEISKA
KOMMISSIONEN

Bryssel den 13.7.2023
COM(2023) 436 final

2023/0285 (NLE)

Förslag till

RÅDETS REKOMMENDATION

om en europeisk ram för att locka och behålla talanger inom forskning, innovation och företagande i Europa

MOTIVERING

1. BAKGRUND TILL FÖRSLAGET

Forskare står i centrum för forsknings- och innovationssystemet i Europa. Det finns ett behov av att stärka forskarkarriärerna för att locka och behålla talanger och göra det övergripande systemet starkare och mer konkurrenskraftigt. Detta har stor betydelse för att ta itu med de globala och samhällseliga utmaningar som Europa står inför, bland annat den digitala och den gröna omställningen.

Sedan det **europiska forskningsområdet** lanserades 2000¹ har betydande framsteg gjorts för forskare. Det kvarstår dock fortfarande vissa problem som kräver mer riktade och ändamålsenliga åtgärder.

I **kommissionens meddelande *En ny era för det europeiska forskningsområdet***² konstateras att det i den globala jakten på kompetens behöver finnas förutsättningar för karriärutveckling för att locka de bästa forskarna till EU och behålla dem här, och att de osäkra arbetsförhållandena, i synnerhet för forskare i början av karriären, inte har förbättrats tillräckligt under de senaste åren. I meddelandet redogörs för en omfattande lösning för forskarkarriärer i Europa i form av en verktygslåda med åtgärder för att erkänna forskaryrket och forskares kompetens, utveckla en kompetensram för forskare, öka rörligheten samt sörja för utbyten mellan den akademiska världen och industrin, riktade utbildningsmöjligheter och en gemensam portal där forskare kan få tillgång till en rad olika stödtjänster.

I sina **slutsatser om en fördjupning av det europeiska forskningsområdet: att skapa attraktiva och hållbara karriärer och arbetsvillkor för forskare och göra kompetenscirkulation till ett faktum** från maj 2021³ framhåller rådet behovet av mer samordnade åtgärder på europeisk nivå för att ta itu med de befintliga utmaningar som forskare står inför och för att ha lämpliga och hållbara forskarkarriärer, främja en balanserad cirkulation av talanger och göra Europa till en attraktiv destination för forskare. Det föreslås att man går mot en gemensam övergripande ram som tar itu med alla de utmaningar som forskarkarriärer är förknippade med inom alla möjliga anställningsområden inom forskning.

Behovet av att göra forskarkarriärerna i Europa mer attraktiva understryks också i **rådets rekommendation om en pakt för forskning och innovation i Europa av den 26 november 2021**⁴ och i **den politiska agenda för det europeiska forskningsområdet som bifogas rådets slutsatser om den framtida styrningen av det europeiska forskningsområdet** av den 26 november 2021⁵ och som omfattar en åtgärd för att ”4. [f]rämja attraktiva och hållbara karriärer för forskare, en balanserad spridning av kompetens samt internationell, tvärvetenskaplig och sektorsövergripande rörlighet inom det europeiska forskningsområdet”. Åtgärden syftar till att utveckla en europeisk ram för forskarkarriärer och inrätta eller uppgradera befintliga instrument till stöd för forskarkarriärer.

¹ KOMMISSIONENS MEDDELANDE TILL RÅDET, EUROPAPARLAMENTET, EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN OCH REGIONKOMMITTÉN *Mot ett europeiskt område för forskningsverksamhet*, Bryssel, KOM(2000) 6 final.

² MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN *En ny era för det europeiska forskningsområdet*, COM(2020) 628 final.

³ Rådets dokument 9138/21.

⁴ Rådets rekommendation (EU) 2021/2122 av den 26 november 2021 om en pakt för forskning och innovation i Europa (EUT L 431, 2.12.2021, s. 1).

⁵ Rådets dokument 14308/21.

Forskare runt om i Europa befinner sig ofta i en osäker **situation i fråga om arbetsförhållanden och arbetsvillkor**. Detta gäller särskilt **forskare i början av karriären**. Forskare är vanligtvis anställda av universitet eller forskningsorganisationer, men finansieringen erhålls antingen direkt (via stipendier) eller indirekt (via forskningsprojekt) från nationella och internationella finansieringsorganisationer. Forskare har vanligtvis korttidskontrakt som finansieras genom bidrag, utan tydliga utsikter till en stabil anställning.

Löner, socialt skydd och arbetsvillkor kan variera avsevärt beroende på det sponsrande finansieringsorganet. Genom **den personalpolitiska strategin för forskare (HRS4R)**⁶ har arbetsgivare och finansörer kunnat omsätta principerna i **stadgan och riktlinjerna för forskare**⁷ i praktiken. Stadgan och riktlinjerna främjas genom Marie Skłodowska-Curie-åtgärderna⁸, genom att de görs till ett villkor för att få delta i programmet. Stadgan och riktlinjerna går dock tillbaka till 2005 och behöver ses över för att bemöta den nya verkligheten och de nya utmaningarna, till exempel, men inte uteslutande, i fråga om öppen vetenskap och jämställdhet. Den reviderade versionen bör också syfta till en bredare spridning utanför den akademiska världen. Portalerna och tjänsterna inom **Euraxess**⁹ fortsätter att förse rörliga forskare globalt med viktig praktisk information och tillgång till arbetstillfällen i hela Europa. Pensionssystemet **Resaver**¹⁰ har varit till hjälp, men det har för närvarande begränsad täckning. Det finns utrymme för att utvidga dessa tjänster och verktyg.

Det har inte gjorts några betydande framsteg när det gäller att stödja **forskare i övergången till bredare anställningssektorer utanför den akademiska världen** eller mot **skapandet av egna företag och innovation**. En av huvudorsakerna till den ovannämnda bristen på framsteg är att forskare i dagsläget bedöms på ett mycket snävt sätt, som uteslutande utgår från kollegialgranskade publikationer och mycket ofta från det inflytande som tidskriften har, vilket är ett snävt mått. Det gör att forskare inte är villiga att delta i verksamhet som öppen vetenskap, sektorsövergripande rörlighet och entreprenörskap, medborgarforskning och utåtriktad verksamhet, eftersom det inte är troligt att sådan verksamhet kommer att gynna en akademisk karriär. Dessutom avskräcker denna praxis från tvärvetenskaplig forskning, då det råder brist på tidskrifter med stort inflytande.

En annan faktor som hindrar karriärövergångar utanför den akademiska världen är att de flesta doktorander utbildas i en uteslutande akademisk miljö. Denna form av akademisk lärlingsutbildning gör dem illa rustade för alternativa karriärer inom andra sektorer. Enligt Unescos vetenskapsrapport 2021¹¹ finns omkring 8,85 miljoner forskare världen över. Sedan 2007 har antalet forskare ökat med nästan 30 %. Kina har gått om Förenta staterna (21,1 % respektive 16,2 %). **EU är fortfarande världsledande när det gäller antalet forskare**, och ligger på 23,5 %. Antalet akademiska tjänster har emellertid inte ökat i samma utsträckning, och faktum är att endast en liten andel av dem som har doktorsexamen hittar ett arbete inom den akademiska sektorn eller offentliga forskningssektorn. De måste därför söka anställning utanför dessa sektorer¹². Med tanke på att så få forskare blir akademiker är det egentligen den

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

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

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

⁹ <https://euraxess.ec.europa.eu/>

¹⁰ <https://www.resaver.eu/>

¹¹ Unesco (2021), *UNESCO Science Report – The race against time for smarter development* (inte översatt till svenska), ISBN: 978-92-3-100450-6. Tillgänglig på <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377433> (hämtad den 31 mars 2023).

¹² Enligt Eurostat arbetade de flesta forskare i EU under 2021 inom företagssektorn (56 %) och sektorn för högre utbildning (32 %), följt av den offentliga sektorn (11 %). Se <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20221206-1>.

akademiska världen som utgör den alternativa karriären. Eftersom de flesta forskare inte påbörjar en akademisk karriär måste de utveckla de **färdigheter som krävs för att anställas inom icke-akademiska sektorer eller starta egen företagsverksamhet**.

Forskare rör sig fortfarande i ojämn utsträckning från öst till väst och från syd till nord. Under årens lopp har det förekommit insatser, såsom möjligheten att använda sammanhållningspolitiska medel för forskning, eller särskilda åtgärder för länder som omfattas av bredare deltagande inom ramprogrammen för forskning och innovation¹³. Dessa initiativ har visserligen bidragit till en mer balanserad talangcirkulation, men de har inte varit tillräckliga för att skapa långvariga effekter.

Även om betydande framsteg har gjorts när det gäller **jämställdhet** kvarstår dock vissa problem. Det krävs att man på ett ändamålsenligt sätt tar itu med kvarstående ojämlikheter mellan könen inom forskarkarriärerna – däribland löneklyftan mellan könen, karriärutveckling, könsdiskriminering vid bedömning, frågor kring balansen mellan arbete och privatliv samt könsrelaterat våld, vilka alla påverkar deltagandet och karriärutvecklingen. Vidare krävs särskilda insatser för att ta itu med kvinnors underrepresentation inom naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik (STEM).

På ett mer grundläggande plan måste **definitionen av forskare** ses över, så att den omfattar de många olika karriärmöjligheter som finns. Det måste erkännas att annan verksamhet utöver forskning spelar en viktig roll, såsom undervisning, handledning och mentorskap samt kontakter med näringslivet och samhället. Dessutom måste det erkännas att forskning och innovation på hög nivå kräver stöd från en rad olika **funktioner inom forskningsförvaltningen**, som utförs av forskare eller andra yrkesverksamma.

Med tanke på hur viktiga forskarkarriärer är måste ramvillkoren och stödåtgärderna åtföljas av ett lämpligt och regelbundet **övervakningssystem** som gör att relevanta uppgifter kan samlas in till stöd för berörda parter inom forskning och innovation samt politiskt ansvariga.

- **Motiv och syfte med förslaget**

Detta förslag till rådets rekommendation syftar till att bemöta de farhågor och rekommendationer som kommissionen och rådet¹⁴ framfört och till att förverkliga ett av de förväntade resultaten av åtgärd 4 i den politiska agendan för det europeiska forskningsområdet, särskilt utvecklingen av en europeisk ram för forskarkarriärer. Det omfattar standarder som kan vägleda medlemsstater, forskningsorganisationer, finansiärer och berörda parter när det gäller att öka forskarkarriärernas stabilitet och attraktionskraft. Målet är att **behålla europeiska forskare och göra Europa till en attraktiv destination för utländska talanger**.

En tydlig **definition av ”forskare”** ges¹⁵, så att yrket kan erkännas på ett korrekt sätt i Europa. Det klargörs också att forskare kan utöva en rad olika **forskaryrken** inom alla berörda sektorer, däribland den akademiska världen, näringslivet, offentlig förvaltning och den icke vinstdrivande sektorn. I förslaget erkänns de många olika **funktioner inom**

¹³Länder som omfattas av bredare deltagande är länder med lågt deltagande i tidigare ramprogram för forskning och innovation.

¹⁴ Se föregående avsnitt.

¹⁵ Genom att använda definitionen i den allmänt accepterade Frascatimanualen, <https://www.oecd.org/sti/inno/frascati-manual.htm>.

forskningsförvaltningen som utförs av forskare eller andra yrkesverksamma, vilket understryker vikten av ytterligare analys och anpassning av dessa yrken på europeisk nivå.

Att förbättra **arbetsvillkoren**, säkerställa en balans mellan arbete och privatliv och **motverka osäkerhet**, bland annat genom att begränsa visstidsanställningskontrakt och främja mer hållbara finansieringsmekanismer för forskningsorganisationer, kommer att bli avgörande för att göra forskarkarriärer mer attraktiva. Detta kommer att kompletteras med insatser för att se till att det finns tillräckliga **åtgärder för socialt skydd** och att pensionsrättigheter kan överföras över gränserna. Ett **särskilt fokus ligger på forskare i början av karriären**, genom särskilda incitament.

En **ny stadga för forskare** kommer att ersätta 2005 års stadga och riktlinjer för forskare¹⁶ och främja goda arbetsvillkor och forskningsmiljöer inom berörda organisationer. Stadgan kommer att utgöras av ett enda dokument som riktar sig både till forskare, arbetsgivare, finansärer och politiskt ansvariga och innehåller ett mer avgränsat antal principer¹⁷ för att underlätta genomförandet inom alla sektorer. Den nya stadgan kan vara ett tillfälle att inleda processen för att se över den nuvarande genomförandemekanismen – den personalpolitiska strategin för forskare (HRS4R).

Ett stärkande av **färdigheterna bland forskare**, i synnerhet generella färdigheter, med hjälp av den **europiska kompetensramen för forskare (ResearchComp)**¹⁸ och även med stöd av mikromeriter¹⁹, kommer att främja **sektorsövergripande rörlighet** och ett verkligt flöde av talanger mellan sektorer. Detta kommer att bidra till att sprida kunskap och till att överbrygga klyftan mellan forskare och efterfrågan på högkvalificerade talanger på arbetsmarknaden.

Talang är central för **innovation**. Det är avgörande att det skapas förutsättningar för att förmedla och säkra en genomströmning av högkvalificerade och motståndskraftiga talanger som kan bidra till Europas återhämtning och konkurrensfördel. Detta förutsätter starkare band mellan den akademiska världen och näringslivet samt en entreprenörs- och innovationskultur som gör att talanger kan lansera de idéer de utvecklar på marknaden.

Samtidigt som förslaget främjar sektorsövergripande rörlighet och alla övriga former av rörlighet²⁰ samt etablering av nya företag bland forskare, erkänns och uppmuntras **de olika karriärvägarna** för att se till att deras mervärde beaktas på lämpligt sätt i samband med rekrytering, karriärutveckling och bedömning av forskare. Detta kompletteras med stöd till **karriärrådgivning och stödtjänster**, så att forskare får hjälp att hitta den väg som passar dem bäst och karriärutvecklingen främjas.

¹⁶Kommissionens rekommendation av den 11 mars 2005 om den europeiska stadgan för forskare och riktlinjer för rekrytering av forskare 2005/251/EG (EUT L 75, 22.3.2005, s. 67).

¹⁷ En uppsättning med 20 principer i stället för de 40 principerna i den nuvarande stadgan och de nuvarande riktlinjerna för forskare.

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

¹⁹Rådets rekommendation 2022/C 243/02 av den 16 juni 2022 om en europeisk strategi för mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet (EUT C 243, 27.6.2022, s. 10).

²⁰ Geografisk, interinstitutionell, tvärvetenskaplig och virtuell rörlighet.

De **R1–R4-profiler för forskare** som infördes 2011²¹ uppdateras och kompletteras med exempel på yrken på varje nivå och inom olika sektorer, så att forskarkarriärer blir mer jämförbara och kompatibla mellan olika anställningssektorer och länder²².

Genomförandet av de nya standarderna och rekommendationerna kommer att förbättra de övergripande nationella och europeiska forsknings- och innovationssystemen och bidra till att **ta itu med obalanserad cirkulation av talanger** på ett strukturellt sätt.

Stöd ges till genomförande och vidareutveckling av befintliga och nya verktyg till stöd för forskarkarriärer (t.ex. Euraxess, Resaver och ResearchComp). De kommer alla att ingå i den kommande **kompetensplattformen för det europeiska forskningsområdet** – en gemensam kontaktpunkt för forskare som även ger stöd till forskningsorganisationer.

Genomförandet av det aktuella förslaget kommer att kunna övervakas via en **observationsgrupp för forskarkarriärer**, som samlar in uppgifter om de olika berörda aspekterna. På grundval av dessa uppgifter kommer berörda parter och politiskt ansvariga på nationell och europeisk nivå att kunna vidta evidensbaserade åtgärder.

- **Förenlighet med befintliga bestämmelser inom området**

Det aktuella förslaget är förenligt med befintliga bestämmelser, särskilt följande:

- **Kommissionens meddelande *Den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft***, som antogs den 1 juli 2020²³, i vilket det betonas att forskare ligger i framkant när det gäller vetenskap och innovation och att de behöver särskilda färdigheter för att få lyckade karriärer inom och utanför den akademiska världen. I kompetensagendan föreskrivs bland annat fastställande av en klassificering av färdigheter för forskare, utveckling av en europeisk kompetensram för forskare och stöd för att förse forskare med de färdigheter som krävs för sektorsövergripande rörlighet. Den första flaggskeppsinsatsen i kompetensagendan, EU:s kompetenspakt, stöder fortbildning och omskolning genom samarbete mellan näringslivet, utbildningsinstitutioner, arbetsmarknadens parter och myndigheter i storskaliga kompetenspartnerskap.
- **Kommissionens meddelande om en europeisk universitetsstrategi**²⁴, som antogs den 18 januari 2022, i vilket man föreskriver utvecklingen av en ram för forskarkarriärer i samverkan med en europeisk ram för attraktiva och hållbara karriärer inom högre utbildning.

21

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

²²En analys av de 79 285 lediga tjänsterna i Euraxess databas 2020 visar att hälften av de lediga tjänsterna inte var kopplade till något visst karriärskede. Det framgick också av analysen att varje arbetsgivare har sin egen terminologi för att definiera ett arbete, vilket understryker behovet av att utveckla en gemensam terminologi.

²³MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN, *Den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft*, COM(2020) 274 final.

²⁴MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN om en europeisk universitetsstrategi, COM(2022) 16 final.

- **Kommissionens meddelande *En ny europeisk agenda för innovation***, som antogs den 5 juli 2022²⁵, i vilket det konstateras att innovation är beroende av möjligheten att utbilda, locka och behålla talangfulla personer med mångsidig kompetens, och vikten av rörlighet mellan sektorer betonas.
- **Rådets rekommendation om de vägledande principerna för kunskapsutnyttjande**²⁶, som antogs den 2 december 2022 och som syftar till att anta en gemensam linje för politiska principer och åtgärder för nationella, regionala och lokala politiskt ansvariga för att i största möjliga utsträckning omvandla forsknings- och innovationsresultat till lösningar som gynnar samhället. I de vägledande principerna förordas bland annat en ram för att stödja utvecklingen av färdigheter och förmågor, ett system för incitament samt mått, övervakning och utvärdering.

- **Förenlighet med unionens politik inom andra områden**

Det aktuella förslaget är förenligt med unionens politik inom andra områden, särskilt följande:

- Den **europiska pelaren för sociala rättigheter**, som tillkännagavs av Europaparlamentet, rådet och kommissionen i november 2017 och som fastställer grundläggande principer och rättigheter för rättvisa och välfungerande arbetsmarknader och välfärdssystem under 2000-talet, och relaterade unionsbestämmelser på området arbetsvillkor och socialt skydd, däribland **kommissionens meddelande *Ett initiativ för bättre balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare***²⁷, som antogs den 26 april 2017, **direktivet om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen**²⁸ och **direktivet om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare**²⁹, som antogs den 20 juni 2019, samt **rådets rekommendation om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare**³⁰, som antogs den 8 november 2019. Rådets rekommendation om tillgång till socialt skydd syftar särskilt till att säkerställa att både arbetstagare och egenföretagare, när deras förhållanden är jämförbara, kan ansluta sig till de sociala trygghetssystemen, tjäna in och utnyttja tillräckliga rättigheter, enkelt överföra socialförsäkringsförmåner mellan olika arbeten och ha tydlig information om sina rättigheter och skyldigheter i fråga om social trygghet.
- **I kommissionens meddelande *Att locka kompetens och talang till EU***³¹, som antogs den 27 april 2022, erkänns vikten och behovet av att EU blir mer attraktivt för

²⁵MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN, *En ny europeisk agenda för innovation*, COM/2022/332 final.

²⁶Rådets rekommendation (EU) 2022/2415 av den 2 december 2022 om de vägledande principerna för kunskapsutnyttjande (EUT L 317, 9.12.2022, s. 141).

²⁷MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN, *Ett initiativ för bättre balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare*, COM(2017) 252 final.

²⁸Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1152 av den 20 juni 2019 om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen (EUT L 186, 11.7.2019, s. 105).

²⁹Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2019/1158 av den 20 juni 2019 om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (EUT L 188, 12.7.2019, s. 79).

³⁰Rådets rekommendation 2019/C 387/01 av den 8 november 2019 om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare (EUT C 387, 15.11.2019, s. 1).

³¹MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN, *Att locka kompetens och talang till EU*, COM(2022) 657 final.

talang från hela världen. I detta sammanhang bidrar direktivet om studerande och forskare³² och den nyligen genomförda översynen av EU:s blåkortsdirektiv³³ till dessa mål genom att göra det lättare och mer attraktivt för forskare och högkvalificerade arbetstagare att komma till EU och genom att främja spridningen av kunskap och kompetens genom att människor kan flytta mellan medlemsstaterna tack vare utökade rättigheter till rörlighet inom EU.

- **Kommissionens meddelande *Utnyttja talangen i Europas regioner***³⁴, som antogs den 17 januari 2023, i vilket fokus ligger på utmaningarna med kompetensutvecklingsfällan i EU:s regioner, som är kopplad till demografiska minskningar, den stagnerande andelen personer med högskoleutbildning och den betydande utflyttningen av unga människor.

2. RÄTTSLIG GRUND, SUBSIDIARITETSPRINCIPEN OCH PROPORTIONALITETSPRINCIPEN

• Rättslig grund

Den rättsliga grunden för detta initiativ är artiklarna 182.5 och 292 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt (*EUF-fördraget*). I enlighet med artikel 292 i EUF-fördraget kan rådet anta rekommendationer och ska besluta på förslag av kommissionen i samtliga fall där fördragen föreskriver att rådet ska anta akter på förslag av kommissionen.

I enlighet med artikel 179 i EUF-fördraget ska unionen ha som mål att stärka unionens vetenskapliga och tekniska grund genom att åstadkomma ett europeiskt forskningsområde med fri rörlighet för forskare, vetenskapliga rön och teknik, att främja utvecklingen av unionens konkurrensförmåga, inbegripet inom unionens industri, och att underlätta alla forskningsinsatser som anses nödvändiga enligt andra kapitel i fördragen.

I enlighet med artikel 181 i EUF-fördraget ska unionen och medlemsstaterna samordna sin verksamhet inom forskning och teknisk utveckling för att säkerställa det inbördes sammanhanget mellan medlemsstaternas politik och EU-politiken. I nära samarbete med medlemsstaterna får kommissionen ta alla lämpliga initiativ för att främja denna samordning, särskilt initiativ för att fastställa riktlinjer och indikatorer, organisera utbyte av bästa praxis och utforma de delar som behövs för periodisk övervakning och utvärdering. Europaparlamentet måste informeras fullt ut.

Genom artikel 182.5 i EUF-fördraget ges möjlighet att komplettera de i det fleråriga ramprogrammet angivna verksamheterna genom att ge Europaparlamentet och rådet rätt att, i enlighet med det ordinarie lagstiftningsförfarandet och efter att ha hört Ekonomiska och sociala kommittén, föreskriva nödvändiga åtgärder för att genomföra det europeiska forskningsområdet.

³²Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/801 av den 11 maj 2016 om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för forskning, studier, praktik, volontärarbete, deltagande i elevutbytesprogram eller utbildningsprojekt och för au pairarbete (EUT L 132, 21.5.2016, s. 21).

³³Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2021/1883 av den 20 oktober 2021 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning och om upphävande av rådets direktiv 2009/50/EG (EUT L 382, 28.10.2021, s. 1).

³⁴MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN, *Utnyttja talangen i Europas regioner*, COM(2023) 32 final.

- **Subsidiaritetsprincipen (för icke-exklusiv befogenhet)**

Forskare och forskarkarriärer är föremål för särskilda utmaningar och behov, såsom ett erkännande av yrket och gemensamma definitioner av ”forskare” och forskaryrken på unionsnivå för att främja kompatibilitet och jämförbarhet mellan medlemsstater och sektorer, en gemensam syn på den uppsättning färdigheter som forskare behöver, främjande av balanserad geografisk, sektorsövergripande och tvärvetenskaplig rörlighet, ett förbättrat och samordnat system för karriärutveckling och bedömning av forskare, och unionens stödinstrument för forskarkarriärer, inbegripet ett omfattande europeiskt övervakningssystem. Dessa behov kan på grund av sin karaktär endast tillgodoses på ett ändamålsenligt sätt genom ett initiativ på unionsnivå.

Kommissionen har tidigare vidtagit åtgärder, särskilt genom kommissionens rekommendation av den 11 mars 2005 om den europeiska stadgan för forskare och riktlinjer för rekrytering av forskare³⁵, men ett nytt uppdaterat initiativ behövs för att bemöta de nya utmaningarna och den nya situationen.

Rådet uppmanade kommissionen att vidta åtgärder i sina slutsatser av den 28 maj 2021 om en fördjupning av det europeiska forskningsområdet: att skapa attraktiva och hållbara karriärer och arbetsvillkor för forskare och göra kompetenscirkulation till ett faktum, och i den politiska agendan för det europeiska forskningsområdet, som är fogad till rådets slutsatser om den framtida styrningen av det europeiska forskningsområdet av den 26 november 2021. I rådets rekommendation av den 26 november 2021 om en pakt för forskning och innovation i Europa lyfts forskarkarriärer och forskares rörlighet fram, i kombination med forskningsbedömning och ett belöningsystem, som viktiga insatsområden inom ramen för de prioriterade områdena för unionens och medlemsstaternas gemensamma åtgärder till stöd för det europeiska forskningsområdet.

Det bör också beaktas att ett sådant initiativ är av yttersta vikt för att göra forskarkarriärer i Europa mer attraktiva, eftersom det på ett avgörande sätt bidrar till målet att behålla forskartalanger i Europa och till att göra Europa till en attraktiv destination för utländska talanger.

- **Proportionalitetsprincipen**

Detta förslag är förenligt med proportionalitetsprincipen i artikel 5.4 i fördraget om Europeiska unionen. Varken innehållet i eller utformningen av förslaget till rådets rekommendation går utöver vad som är nödvändigt för att uppnå målen. De åtaganden som medlemsstaterna gör är inte bindande och varje medlemsstat har frihet att besluta om vilken strategi de ska anta.

3. RESULTAT AV EFTERHANDSUTVÄRDERINGAR, SAMRÅD MED BERÖRDA PARTER OCH KONSEKVENSBEDÖMNINGAR

- **Samråd med berörda parter**

Detta förslag bygger på bevis som samlats in och synpunkter som inkommit i samband med studier som kommissionen beställt och som omfattat en ingående samverkan med berörda parter.

³⁵ Kommissionens rekommendation av den 11 mars 2005 om den europeiska stadgan för forskare och riktlinjer för rekrytering av forskare 2005/251/EG (EUT L 75, 22.3.2005, s. 67).

I studien *Taking stock, evaluating the achievements and identifying the way forward for the ERA Priority 3 policy measures*, som publicerades i december 2021³⁶, utvärderades de befintliga politiska åtgärderna till stöd för den tidigare prioriteringen ”En öppen arbetsmarknad för forskare” för det europeiska forskningsområdet, i synnerhet stadgan för forskare och riktlinjerna för rekrytering av forskare, den personalpolitiska strategin för forskare (HRS4R) och nätverket för tjänster inom Euraxess. I studien utvärderades resultaten, behov kartlades och rekommendationer gavs om nya eller reviderade politiska åtgärder för att främja personaldimensionen i det nya europeiska forskningsområdet. Flera samråd genomfördes, bland annat tre webbaserade workshoppar (i april, maj och juli 2021) med berörda parter och forskningsinstitut (såsom universitet och andra forsknings- och teknikorganisationer, forskningsorganisationer, europeiska universitetsallianser, forskningsfinansiärer, Euraxess-nätverket och medlemsstaterna), en enkät bland organisationer som deltar i HRS4R-processen och en undersökning av nätverket för Euraxess tjänster.

De viktigaste punkter som togs upp vid samrådet med berörda parter i samband med studien kan sammanfattas enligt följande:

- Stadgan för forskare och riktlinjerna för rekrytering av forskare har haft ett brett stöd på institutionell nivå inom och utanför EU, men stadgan och riktlinjerna behöver uppdateras som svar på den nya verkligheten (öppen vetenskap, forskningsintegritet, jämställdhet, mångfald och inkludering, teamvetenskap, sektorsövergripande och tvärvetenskaplig rörlighet, forskningsbedömning), och tillämpningen bör även främjas utanför den akademiska sektorn.
- HRS4R-processen och den tillhörande utmärkelsen har bidragit till att förändra personalpraxis inom forskningsorganisationer på ett positivt sätt, även om vissa organisationer anser att det krävs alltför stora ansträngningar för att tilldelas utmärkelsen.
- Användningen av och ändamålsenligheten hos stadgan och riktlinjerna för forskare och HRS4R påverkas i stor utsträckning av det nationella sammanhanget och den nationella politiken.
- Euraxess har nått ut till en kritisk massa forskare och forskningsorganisationer inom och utanför EU, vilket har lett till att användningen stadigt har ökat i omfattning och intensitet. Forskare har dragit många olika fördelar av Euraxess, framför allt genom att få stöd till internationell rörlighet, samtidigt som forskningsorganisationer har fått bättre tillgång till forskartalanger. Det finns dock ett behov av att bredda tjänsteutbudet inom Euraxess så att utvecklingen av forskartalanger kan stödjas på ett bredare plan, och den nuvarande styrningsmodellen skulle behöva stärkas i enlighet med detta.
- De utmaningar som forskare står inför på arbetsmarknaden tyder på att det krävs nya och olika former av stöd till forskarkarriärer, om ambitionerna med det nya europeiska forskningsområdet ska kunna förverkligas. För att förverkliga ambitionerna med det nya europeiska forskningsområdet i fråga om forskarkarriärer bör alla befintliga verktyg dessutom sammanföras till en övergripande ram.

På grundval av dessa punkter kom de huvudsakliga rekommendationerna att kretsa kring ett behov av följande:

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

- En gemensam politisk ram för forskarkarriärer som tar ett helhetsgrepp på samtliga utmaningar och lägger fokus på alla samhällssektorer där forskare bedriver verksamhet.
- En uppdaterad stadga och uppdaterade riktlinjer för forskare som återspeglar de aktuella utmaningar och möjligheter som forskare står inför på arbetsmarknaden, och ett bredare stöd och genomförande, även inom den privata sektorn, som en central del av det övergripande europeiska forskningsområdet.
- Utvecklingen av Euraxess till en kompetensplattform för det europeiska forskningsområdet som ger ett mer övergripande stöd till forskare och bygger på en förbättrad styrningsmodell.
- Insatser för att ta itu med de arbetsmarknadsfrågor som forskare berörs av, såsom socialt skydd och pensionsrättigheter.
- Stöd till ömsesidigt lärande och utbyte av erfarenheter i samband med forskarkarriärer.

Dessutom rådfrågades sektorn för högre utbildning i syfte att utveckla en ram för att stärka dess forsknings- och innovationsuppdrag i samverkan med utbildningsuppdraget, vilket mynnade ut i rekommendationerna *Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe* (oktober 2020)³⁷, som bland annat rör främjande av humankapital och karriärutveckling. De huvudsakliga slutsatserna i detta avseende var följande:

- Reformera universitetens system och strukturer för karriärutveckling, utbildning och bedömning, erkännande och incitament för att få till stånd en mer helhetsinriktad, kvalitetsdriven och mindre kvantitetsdriven utvärderingsmodell.
- Reformera karriärbedömningen av forskare i riktning mot ett balanserat system som bygger på forskarnas samlade förmågor, på ett sätt som är relevant för karriärstadiet, den sökta tjänsten och andra relevanta faktorer i sammanhanget, så att en universallösning undviks. Vid bedömningen bör hänsyn tas till forskningsresultat, forskningsprocessen, tjänster och ledarskap, forskningens genomslag, undervisning och handledning samt andra yrkeserfarenheter.
- Integrera kompetensutveckling och yrkesutveckling för forskare på alla nivåer, vilket kräver investeringar i fortbildning och karriärutveckling för forskare på alla nivåer (R1–R4), med särskild inriktning på forskare på R1- och R2-nivå (doktorander och postdoktorander), av vilka de flesta inte kommer att ha fast anställning inom den akademiska sektorn.
- Tillhandahålla utbildning för forskare på alla nivåer (R1–R4) inom öppen vetenskap.
- Utvidga begreppet geografisk rörlighet till att omfatta virtuell rörlighet.
- Uppdatera den europeiska stadgan för forskare och riktlinjerna för rekrytering av forskare med utgångspunkt i det förändrade forsknings- och innovationslandskapet i EU, och se till att de pågående diskussionerna inom den akademiska sektorn återspeglas. I detta sammanhang bör man uttryckligen beakta öppen vetenskap, öppen och ansvarsfull innovationspraxis, mångfald, forskningsintegritet, medborgarvetenskap och fyrfaldig rörlighet (transnationell, sektorsövergripande, tvärvetenskaplig och virtuell rörlighet) i karriärutvecklingen.

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

- Stärka samverkan mellan den akademiska världen och icke-akademiska sektorer för att befästa universitetens roll som centrala aktörer i innovationsekosystemens kärna.

I studien *Knowledge Ecosystems in the new ERA*, som avslutades 2022, analyseras aspekter som rör forskarkarriärer, i synnerhet kompetens³⁸, arbetsförhållanden och arbetsvillkor samt fenomenet kompetensflykt och talangcirkulation³⁹. Studien är också inriktad på att ta fram en metod för en observationsgrupp för forskarkarriärer. I studien kartläggs och modelleras åtgärder för sektorsövergripande rörlighet i Europa med utgångspunkt i en tidigare studie från kommissionen, *Fostering industrial talents in research at European level* (januari 2018)⁴⁰. Många samråd har genomförts i samband med denna studie, bland annat följande:

- En webbenkät (april–maj 2021) bland forskare för att få inblick i färdigheter, social trygghet och arbetsvillkor med anknytning till jobb inom forskning, följt av tre arbetsgruppsmöten i maj 2021 för att validera och finslipa resultaten av intervjuerna.
- En webbenkät (maj–juni 2021) för att validera den uppsättning färdigheter som krävs för forskarjobb inom den akademiska och privata sektorn.
- Intervjuer med forskare (andra kvartalet 2021) i olika karriärstadiet som arbetar inom den akademiska världen och andra sektorer, med fokus på kompetens, möjligheter till kompetensutveckling och sektorsövergripande rörlighet.
- Intervjuer med företrädare för paraplyorganisationer inom högre utbildning, sammanslutningar av forskningsorganisationer, företrädare från medlemsstaterna och företrädare för näringslivet (andra kvartalet 2021), med fokus på uppdateringen av den europeiska klassificeringen av färdigheter, kvalifikationer och yrken (Esco), utvecklingen av en europeisk kompetensram för forskare, framtiden för fasta tjänster (*tenure tracks*) och diversifieringen av forskarkarriärer.
- En fokusgrupp (september 2021) med EU-paraplyorganisationer med anknytning till forskning (universitet, forskningsorganisationer, forsknings- och teknikorganisationer osv.), branschorganisationer och politiskt ansvariga på EU-nivå och nationell nivå för att validera arbetet med utkastet till en europeisk kompetensram för forskare.
- En workshop (oktober 2021) med över 450 deltagare bland berörda parter från alla sektorer för att ta itu med de utmaningar som forskarkarriärer är förknippade med, särskilt på kompetensområdet.
- En workshop (mars 2022) med ett brett spektrum av berörda parter från alla sektorer, som handlade om forskares färdigheter och anställningsvillkor, frågor om socialt skydd för internationellt rörliga forskare och konceptet med en observationsgrupp för forskarkarriärer.
- En avslutande workshop (september 2022) om kompetens, balanserad talangcirkulation och sektorsövergripande rörlighet.

Nedan följer de viktigaste slutsatserna från studien:

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

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

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

- Forskare är av yttersta vikt för forsknings- och innovationssystemet i Europa, och det är viktigt att stärka deras karriärer så att de blir mer attraktiva och hållbara. Det första som måste tas upp är en gemensam definition av ”forskare” på europeisk nivå.
- Profilbeskrivningarna R1–R4, som infördes 2011, används och nämns ofta vid rekrytering av forskare inom den akademiska sektorn, men det behövs ökad tydlighet, bland annat för att främja användning av dem utanför den akademiska världen och se till att forskarrollerna blir mer kompatibla och jämförbara mellan olika sektorer och medlemsstater.
- Forskare anser att övergripande färdigheter är viktiga för rekrytering och karriärutveckling, men endast en minoritet av doktoranderna i EU anser att deras doktorandutbildning omfattar generella färdigheter i tillräcklig utsträckning. Införandet av en europeisk kompetensram för forskare är mycket efterlängtad av berörda parter – den bör inte vara bindande och den bör ge användarna flexibilitet i fråga om genomförandet.
- Kompetens är grundläggande för sektorsövergripande rörlighet bland forskare, och forskare bör ha tillgång till certifierbar formell och informell utbildning, bland annat i samordning och samarbete med näringslivet och andra berörda arbetsmarknadsaktörer för att överbrygga klyftan mellan efterfrågan och tillgången på forskare. Det är dock lika viktigt att ge stöd och vägledning till forskare om karriärmöjligheter utanför den akademiska världen, bland annat genom mentorskap och karriärutvecklingstjänster.
- Den ofta förekommande bristen på öppen, transparent och meritbaserad rekrytering, osäkra arbetsvillkor och instabila karriärvägar skapar hinder för att humankapitalet inom forskningen ska kunna utvecklas på bästa sätt. Det behövs initiativ, bland annat för att utreda ett modellsystem för fasta tjänster på EU-nivå eller något annat öppet karriärutvecklingssystem.
- En kartläggning av de främsta orsakerna till kompetensflykt med koppling till systemnivå, forskningsmiljö, rekryterings- och arbetsvillkor samt spetsforskning, med hänvisning till förutsättningar för en mer balanserad rörlighet. Kartläggningen åtföljs av en identifiering av vägar till en mer balanserad talancirkulation på medlemsstatsnivå på grundval av befintlig eller kommande praxis i medlemsstater eller forskningsorganisationer, och av vägar på EU-nivå, uppbyggda kring dimensionerna anpassning, inspiration och stöd.
- Fastställande av modeller, bästa praxis och rekommendationer för att främja sektorsövergripande rörlighet inom tre kategorier: i) stärkt samarbete mellan den akademiska världen och näringslivet, ii) kompetensutveckling och omskolning av talanger för att tillgodose företagets efterfrågan eller bygga upp kapacitet inom FoI-stöd, och iii) entreprenörskap och nyföretagande.
- Social trygghet och huruvida rättigheter till social trygghet går att överföra kan avskräcka från eller komplicera internationell rörlighet inom forskning. I samband med rörlighet uppstår flera luckor i den sociala tryggheten, och rörliga forskare påverkas mest. Den första övergripande luckan uppstår till följd av de olika anställningsformerna och deras konsekvenser för den sociala tryggheten. Om anställningsformen ändras vid en flytt utomlands kan detta leda till andra socialförsäkringsrättigheter. När forskare med doktorsexamen till exempel klassificeras som studerande i stället för anställda kan de komma att få ett begränsat eller inget socialförsäkringsskydd. Dessutom är tillgången till och kvaliteten på den

information som ges till rörliga forskare ofta begränsad. Särskilda luckor uppstår i fråga om särskilda former av social trygghet. Pension, särskilt kompletterande pension, är utan tvekan det största problemet eftersom rörliga forskare ofta har korttidskontrakt och kanske inte når upp till den förvärvandetid som gäller för kompletterande pensionssystem. När det gäller arbetslöshet beaktas tidigare anställningar, oavsett land, vid beslut om tillgång till och storlek på arbetslöshetsförmåner.

- En metod och indikatorer för övervakning av forskarkarriärer på grundval av befintliga uppgifter som kompletteras med en undersökningsbaserad strategi i fyra dimensioner: jobb, villkor, kompetens och rörlighet (förberedande arbete inför en observationsgrupp för forskarkarriärer).

Ytterligare samråd med medlemsstaterna, de Horisont Europa-associerade länderna och berörda parter ägde rum i samband med arbetet med kommissionens förslag till rådets rekommendation om en pakt för forskning och innovation i Europa⁴¹ och den politiska agendan för det europeiska forskningsområdet, särskilt åtgärd 4 som syftar till att främja attraktiva och hållbara forskarkarriärer, en balanserad talangcirkulation och internationell, tvärvetenskaplig och sektorsövergripande rörlighet inom det europeiska forskningsområdet.

I detta förslag beaktas även det arbete som utförts av Eracs trepartsarbetsgrupp i fråga om översynen av stadgan och riktlinjerna för forskare, synpunkter som mottagits vid samråd med berörda parter om den europeiska universitetsstrategin samt uppgifter eller studier från tredje parter, däribland OECD. Vidare anordnades en särskild workshop om forskare i Erac i december 2020 tillsammans med Eracs trepartsarbetsgrupp och ordförandeskapstrion.

⁴¹Synpunkter från flera berörda parter har samlats in vid ett antal olika tillfällen. Det europeiska forskningsområdets forum för omställning (som inrättats som en informell expertgrupp inom kommissionen) har väglett kommissionen och gjort det möjligt att på ett strukturerat sätt beakta medlemsstaternas och de berörda parternas synpunkter. Berörda parter och paraplyorganisationer har uppmanats att dela med sig av sina synpunkter (t.ex. i samband med workshopparna den 20 april och den 25 maj 2021). Ett offentligt samråd genomfördes också mellan den 15 april och den 13 maj 2021 för att samla in synpunkter från allmänheten.

Förslag till

RÅDETS REKOMMENDATION

om en europeisk ram för att locka och behålla talanger inom forskning, innovation och företagande i Europa

EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DENNA REKOMMENDATION

med beaktande av fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, särskilt artikel 182.5 och artikel 292 första och andra meningen,

med beaktande av Europeiska kommissionens förslag, och

av följande skäl:

- (1) Enligt artikel 179 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska unionen ha som mål att stärka unionens vetenskapliga och tekniska grund genom att åstadkomma ett europeiskt forskningsområde med fri rörlighet för forskare, vetenskapliga rön och teknik. I detta avseende anges i artikel 180 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt att unionen som komplement till de verksamheter som bedrivs i medlemsstaterna bland annat ska stimulera utbildning och rörlighet för forskare inom unionen samt sprida och fullt ut utnyttja resultaten av forskningsverksamhet i unionen.
- (2) Kommissionens rekommendation 2005/251/EG⁴² spelade en viktig roll i att stödja forskare och forskarkarriärer i unionen. Stadgan för forskare och riktlinjerna för rekrytering av forskare (*stadgan och riktlinjerna för forskare*) har kommit att bli referenspunkter för forskare och arbetsgivare eller finansiärer av forskare, vilket har bidragit till att stärka det europeiska forskningsområdet och främja utvecklingen av en mer attraktiv, öppen och hållbar europeisk arbetsmarknad för forskare. Sedan 2008 finns ett europeiskt förfarande för att intyga en institutions åtagande och framsteg när det gäller att genomföra principerna i stadgan och riktlinjerna för forskare: den personalpolitiska strategin för forskare (HRS4R).
- (3) I kommissionens meddelande *Den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft*, som antogs den 1 juli 2020⁴³, betonas att forskare ligger i framkant när det gäller vetenskap och innovation och att de behöver särskilda färdigheter för en lyckad karriär inom och utanför den akademiska världen. I meddelandet föreskrivs fastställandet av en klassificering av färdigheter för forskare, bland annat för att möjliggöra statistisk övervakning av kompetenscirkulation, utvecklingen av en europeisk kompetensram för forskare och stöd för att förse forskare med de färdigheter som krävs för sektorsövergripande rörlighet. Den första flaggskeppsinsatsen i kompetensagendan, EU:s kompetenspakt, stöder kompetensutveckling och omskolning genom samarbete mellan näringsliv,

⁴²Kommissionens rekommendation 2005/251/EG av den 11 mars 2005 om den europeiska stadgan för forskare och riktlinjer för rekrytering av forskare (EUT L 75, 22.3.2005, s. 67).

⁴³MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN, *Den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft*, COM(2020) 274 final.

utbildningsinstitutioner, arbetsmarknadens parter och myndigheter i storskaliga kompetenspartnerskap.

- (4) I kommissionens meddelande *En ny era för det europeiska forskningsområdet*, som antogs den 30 september 2020⁴⁴, konstateras att det i den globala jakten på kompetens behöver finnas förutsättningar för karriärutveckling för att locka de bästa forskarna till EU och behålla dem här, och att de osäkra anställningsförhållandena, i synnerhet för forskare i början av karriären, inte har förbättrats tillräckligt under de senaste åren. Det belyser också den ofta förekommande diskrepansen mellan kompetensen hos forskare och samhällets och ekonomins behov, särskilt behoven hos industrin och företagen, och vikten av att uppmuntra forskare att göra karriär utanför den akademiska världen. I meddelandet framhålls att man för att stärka forskarkarriärerna i Europa behöver en verktygslåda med åtgärder för att erkänna forskares kompetens, utveckla en kompetensram för forskare, öka rörligheten, sörja för utbyten mellan den akademiska världen och industrin, och för riktade utbildningsmöjligheter samt en gemensam portal där forskare kan få tillgång till en rad olika stödtjänster. I meddelandet anges också att bedömningssystemet för forskning ska förbättras.
- (5) I rådets slutsatser om det nya europeiska forskningsområdet av den 1 december 2020⁴⁵ betonas att insatser för att skapa attraktiva och säkra arbetsvillkor och mer attraktiva forskarkarriärer, med beaktande av öppen vetenskap, jämställdhet, digitala färdigheter, forskningsbedömning, diversifieringen av forskarkarriärer och mångsidiga karriärvägar, är viktiga inslag i det nya europeiska forskningsområdet eftersom detta bidrar till att locka och behålla framstående forskare.
- (6) I sina slutsatser om en fördjupning av det europeiska forskningsområdet: att skapa attraktiva och hållbara karriärer och arbetsvillkor för forskare och göra kompetenscirkulation till ett faktum, från den 28 maj 2021⁴⁶, konstaterar rådet att forskare står i centrum för det europeiska forsknings- och innovationssystemet och att mer samordnade åtgärder behövs på europeisk nivå för att ta itu med de utmaningar som forskare står inför för att få lämpliga och hållbara forskarkarriärer, främja en balanserad cirkulation av talanger och göra Europa till en attraktiv destination för forskare. Rådet föreslår en analys av möjligheten att utveckla stadgan och riktlinjerna för forskare till en enda övergripande ram som tar itu med alla de utmaningar som forskarkarriärer är förknippade med, utöver värden och principer, och som fokuserar på alla möjliga anställningsområden för forskare, och uppmanar kommissionen att lägga fram ett förslag under 2022. Aspekter som rekrytering, incitament för forskare i början av karriären, karriärdiversifiering och karriärutveckling, kompatibilitet med alla samhällssektorer, inklusive industrin, bedömningen av forskare, jämställdhet, balans mellan arbete och privatliv samt förbättrad styrning av och förbättrade tjänster inom Euraxess föreslås ingå i förslaget.
- (7) I rådets rekommendation (EU) 2021/2122⁴⁷ lyfts forskarkarriärer och forskares rörlighet fram, i kombination med en bedömning av forskning, forskare och institutioner, som viktiga insatsområden inom ramen för de prioriterade områdena för unionens och medlemsstaternas gemensamma åtgärder till stöd för det europeiska

⁴⁴MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN, *En ny era för det europeiska forskningsområdet*, COM(2020) 628 final.

⁴⁵ Rådets dokument 13567/20.

⁴⁶ Rådets dokument 9138/21.

⁴⁷Rådets rekommendation (EU) 2021/2122 av den 26 november 2021 om en pakt för forskning och innovation i Europa (EUT L 431, 2.12.2021, s. 1).

forskningsområdet. I rekommendationen fastställs en gemensam uppsättning principer och värden som bör ligga till grund för forskning och innovation i Europa. Dessutom betonas behovet av att ge forskares karriärer ett större erkännande i början och i mitten av karriären, inbegripet de särskilda hinder som kvinnor ställs inför i dessa skeden.

- (8) Den politiska agendan för det europeiska forskningsområdet, som är fogad till rådets slutsatser om den framtida styrningen av det europeiska forskningsområdet av den 26 november 2021⁴⁸, omfattar särskilda åtgärder för att gå vidare med reformen av bedömningssystemet för forskning, forskare och institutioner och därmed förbättra kvaliteten, resultaten och effekterna, samt för att främja attraktiva och hållbara forskarkarriärer, en balanserad talangcirkulation och internationell, tvärvetenskaplig och sektorsövergripande rörlighet inom det europeiska forskningsområdet. Inom ramen för den sistnämnda åtgärden planeras utvecklingen av en europeisk ram för forskarkarriärer, samtidigt som befintliga instrument och initiativ uppgraderas och nya tas fram. I detta ingår att inrätta en observationsgrupp för forskarkarriärer, utveckla stadgan och riktlinjerna för forskare, inrätta kompetensplattformen för det europeiska forskningsområdet som en gemensam kontaktpunkt för tjänsterna, nätverket och portalerna inom Euraxess, inbegripet HRS4R, och Resaver, lansera ERA4You-initiativet för att främja talangcirkulation mellan sektorer och i hela EU, utbyta god praxis i fråga om forsknings- och innovationssystem för att verka för en balanserad kompetenscirkulation, och införa den nya ramen för forskarkarriärer med europeiska universitetsallianser.
- (9) I kommissionens meddelande om en europeisk universitetsstrategi, som antogs den 18 januari 2022⁴⁹, föreskrivs utvecklingen av en ram för forskarkarriärer, i samverkan med en europeisk ram för attraktiva och hållbara karriärer inom högre utbildning som ska föreslås senast 2023.
- (10) I kommissionens meddelande *En ny europeisk agenda för innovation*, som antogs den 5 juli 2022⁵⁰, konstateras att innovation är beroende av möjligheten att utbilda, locka och behålla talangfulla personer med mångsidig kompetens, och vikten av rörlighet mellan sektorer betonas.
- (11) I rådets rekommendation (EU) 2022/2415⁵¹ betonas vikten av att investera i utvecklingen av en entreprenörskultur och entreprenöriella metoder, färdigheter och förmågor för forskare och andra forsknings- och innovationsaktörer, inbegripet mellanhänder, vars kontinuerliga professionalisering är väsentlig för att i största möjliga utsträckning omvandla forsknings- och innovationsresultat till lösningar som gynnar samhället. Regler för god praxis för samarbetet mellan näringslivet och den akademiska världen kommer att stödja genomförandet av rekommendationen.
- (12) Forskare är en grundläggande resurs för samhället. De bedriver forskning, främjar innovation och bidrar till att hitta lösningar på samhällsutmaningar, inbegripet den digitala och den gröna omställningen, och bidrar på så sätt till kommissionens övergripande prioriteringar ”Ett Europa rustat för den digitala tidsåldern” och ”En

⁴⁸ Rådets dokument 14308/21.

⁴⁹MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN om en europeisk universitetsstrategi, COM(2022) 16 final.

⁵⁰MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN, *En ny europeisk agenda för innovation*, COM/2022/332 final.

⁵¹Rådets rekommendation (EU) 2022/2415 av den 2 december 2022 om de vägledande principerna för kunskapsutnyttjande (EUT L 317, 9.12.2022, s. 141).

europaisk grön giv”. Forskare är högkvalificerade talanger med stor potential att kunna tillgodose efterfrågan på arbetsmarknaden, och bidrar på så sätt till den andra övergripande prioriteringen ”En ekonomi för människor”. Det är mycket viktigt att forskarnas övergripande arbetsmiljö förbättras genom att forskarkarriärer och deras genomslagskraft stärks och genom att de görs kompatibla med olika sektorer.

- (13) Att göra forskarkarriärer mer attraktiva och stabila i hela unionen är ett viktigt inslag i det europeiska forskningsområdet. Det finns därför ett tydligt behov av att göra forskarkarriärer mer attraktiva för dem som lämnar skolan, att skapa ramvillkor för att behålla kompetenta forskare i unionen och att göra unionen till en attraktiv och konkurrenskraftig destination för internationella forskare.
- (14) Talang är central för innovation. Det är därför absolut nödvändigt att det skapas förutsättningar för att förmedla och säkerställa en genomströmning av högkvalificerade och motståndskraftiga talanger som kan bidra till Europas återhämtning och konkurrensfördel. Detta förutsätter starkare band mellan den akademiska världen och näringslivet samt en entreprenörs- och innovationskultur som gör att talanger kan lansera de idéer de utvecklar på marknaden.
- (15) Marie Skłodowska-Curie-åtgärderna har i över 25 år, som en del av ramprogrammen för forskning och innovation, stött forskare från hela världen i alla karriärskeden, med fokus på utbildning, färdigheter och karriärutveckling. Programmet har också haft en strukturerande inverkan på organisationer (universitet, forskningscentrum, företag osv.) genom att sprida god praxis och öka deras internationella attraktionskraft och synlighet, särskilt via utvecklingen av doktorandprogram av hög kvalitet. Marie Skłodowska-Curie-åtgärderna är ett exempel på bästa praxis när det gäller att bidra till sektorsövergripande, tvärvetenskaplig och geografisk rörlighet, utveckla forskares kompetens, ta itu med obalansen mellan könen, behålla kompetenta forskare och locka nya talanger till Europa. Marie Skłodowska-Curie-åtgärdernas industriella doktorandprogram, där doktorandernas forskning, placering och handledning delas lika mellan en akademisk och en icke-akademisk institution, är ett viktigt exempel på samverkan och samarbete mellan ekosystemaktörer som främjar generella färdigheter och sektorsövergripande rörlighet och bidrar till att tillgodose industrins behov av högkvalificerade talanger.
- (16) Uppgifter från Eurostat visar att antalet forskare i Europa har en uppåtgående trend. År 2021 arbetade två miljoner forskare (i heltidsekvivalenter) i medlemsstaterna, vilket är 627 000 fler än under 2011. De flesta forskare arbetar inom företagssektorn (56 %) och sektorn för högre utbildning (32 %), följt av den offentliga sektorn (11 %). Det är viktigt att upprätthålla denna uppåtgående trend med tillräckliga investeringar, lämplig infrastruktur och policyer på nationell nivå och unionsnivå som främjar forskarkarriärernas attraktionskraft, bland annat i fråga om mångfald och jämställdhet, och att verka för en kultur där forskarkarriärerna värderas och belönas lika inom alla samhällssektorer.
- (17) Det finns ett behov av en tydlig och gemensam definition av ”forskare” på europeisk nivå, t.ex. definitionen i den allmänt accepterade Frascatimanualen, och av en gemensam syn på forskaryrken. Med forskaryrken bör avses de yrken som forskare kan utöva inom alla relevanta sektorer, däribland den akademiska världen (universitet, tekniska högskolor och forskningsinstitut), näringslivet (inbegripet industrilaboratorier, nystartade företag, avknoppade företag eller små och medelstora företag), offentliga förvaltningsorgan (inbegripet offentliga laboratorier och hälso- och sjukvårdssystemet) och den icke vinstdrivande sektorn. Det krävs insatser för att

forskaryrket ska erkännas fullt ut och för att forskaryrkena ska bli jämförbara mellan olika medlemsstater och sektorer, bland annat genom att forskarprofilerna R1–R4, som infördes 2011, uppdateras och används i vidare utsträckning i samband med lediga tjänster för forskare.

- (18) För att bedriva forskning och innovation på hög nivå krävs stöd från en mängd olika funktioner inom forskningsförvaltningen, vilka utförs av forskare eller andra yrkesverksamma. Dessa mycket värdefulla yrken förtjänar ett korrekt erkännande, bland annat genom ytterligare analys och anpassning på unionsnivå, så att kapaciteten stärks, relevant utbildning utformas, jämförbarhet främjas och personer med dessa yrken på ett effektivt sätt kan förvalta och stödja forskning och innovation.
- (19) Den europeiska klassificeringen av färdigheter, kvalifikationer och yrken (Esco) uppdaterades 2022 för att förbättra klassificeringen av färdigheter och yrken för forskare och därmed specificera vilka yrken som är relevanta för forskare inom olika arbetsmarknadssektorer och de generella färdigheter som forskare behöver för att lyckas. Införandet av Esco-klassificeringen inom ramen för Europass och det europeiska nätverket för arbetsförmedlingar (Eures) bidrar till att sprida denna förbättrade terminologi på arbetsmarknaden. Kommissionen behöver samverka med Internationella arbetsorganisationen för att den särskilda kategorin ”forskare” ska ingå i framtida revideringar av den internationella standarden för yrkesklassificering (Isco), som Esco-klassificeringen bygger på.
- (20) Såsom erkänns i artikel 13 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, och såsom anges i Bonndeklarationen om frihet för vetenskaplig forskning av den 20 oktober 2020, i Romkommunikén av den 19 november 2020 om det europeiska området för högre utbildning och i rådets rekommendation (EU) 2021/2122, måste den akademiska friheten och friheten för vetenskaplig forskning värnas som grundläggande förutsättningar för att forskare ska kunna främja forskning och innovation. I detta avseende offentliggjorde kommissionen i januari 2021 ett arbetsdokument om hur utländsk inblandning i forskning och innovation kan minskas. I publikationen beskrivs bästa praxis för att hjälpa lärosäten och forskningsinstitut att skydda sina grundläggande värden, inbegripet akademisk frihet, integritet och institutionellt oberoende, samt för att skydda personal, studenter, forskningsresultat och tillgångar.
- (21) Kvinnor är fortfarande underrepresenterade bland forskare och utgör endast 33 % av det totala antalet forskare i unionen. Uppgifter visar också att en högre andel kvinnliga forskare är anställda inom sektorn för högre utbildning jämfört med manliga forskare, samtidigt som andelen är lägre inom den offentliga sektorn och företagssektorn. Sett över hela unionen arbetar en högre andel kvinnliga forskare än manliga forskare deltid och med osäkra anställningsavtal inom högre utbildning (11 % för kvinnor och 7 % för män), och kvinnor innehar endast 26 % av de högsta akademiska befattningarna (fullvärdig professur eller motsvarande forskartjänst). Det krävs att man på ett ändamålsenligt sätt tar itu med kvarstående ojämlikheter mellan könen inom forskarkarriärer – däribland löneklyftan mellan könen, könsdiskriminering vid bedömning, frågor kring balansen mellan arbete och privatliv samt könsrelaterat våld, vilka alla påverkar deltagandet och karriärutvecklingen – genom att driva på institutionella förändringar, bland annat med hjälp av inkluderande jämställdhetsplaner. Dessutom krävs särskilda insatser för att ta itu med kvinnors underrepresentation på områdena naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik (STEM-områden) inom forskning och innovation samt inom högre utbildning, något som framhålls i den europeiska universitetsstrategin, i vilken det

föreslås ett manifest från STE(A)M-inriktade universitet om könsinkluderande STE(A)M-utbildning.

- (22) För att stödja en fullständig personlig utveckling och yrkesutveckling bland forskare i unionen, särskilt forskare i början av karriären, är det viktigt att ta itu med befintliga utmaningar som har negativa konsekvenser för det övergripande forsknings- och innovationssystemet i unionen och för den inre marknaden för forskning. Till dessa utmaningar hör aspekter som rör arbetsförhållanden och arbetsvillkor, såsom att doktorander har olika status som studenter/anställda i olika medlemsstater, den ofta förekommande bristen på öppen, transparent och meritbaserad rekrytering, osäkerhet kopplad till kortsiktiga projektbaserade kontrakt, bristfälliga åtgärder för att skapa lika möjligheter, balans mellan arbete och privatliv och välbefinnande samt brister i verktygen för socialt skydd, inbegripet svårigheter att överföra rättigheter mellan sektorer och medlemsstater.
- (23) Anställbarheten och karriärutvecklingen för forskare i början av karriären skulle gynnas av särskilda incitament vid rekrytering, såsom ekonomiskt och socialt skydd, inbegripet möjligheter till tillsvidareanställning i enlighet med syftet med rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP⁵². I detta avseende skulle en bredare användning av basfinansiering eller finansiering av forskning under hela livscykeln kunna främjas vid sidan av projektbaserad finansiering. Basfinansiering ger universitet eller forskningscentrum en prognos över det ekonomiska stöd som garanteras i utbyte mot att vissa resultat och kvalitetsstandarder uppfylls, medan livscykelfinansiering kännetecknas av en inledande konkurrens om finansiering som förnyas om den bedöms positivt efter en övervakningsprocess. Detta gör det möjligt för forskningsorganisationer att ta fram mer långsiktiga forskningsstrategier och göra hållbara åtaganden gentemot anställda, samtidigt som projektbaserad finansiering utnyttjas för att fortsätta att utforska nya vägar.
- (24) I enlighet med vad som anges i artikel 22 i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna har var och en, i egenskap av samhällsmedlem, rätt till social trygghet, och är berättigad till att de ekonomiska, sociala och kulturella rättigheter som krävs för hävdandet av människovärdet och en fri utveckling av personligheten, förverkligas. Enligt artikel 9 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt ska garantier för ett fullgott socialt skydd beaktas vid fastställandet och genomförandet av unionens politik och verksamhet. Enligt princip 15 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter ska pensionerade arbetstagare och egenföretagare ha rätt till en pension som motsvarar deras avgiftsinbetalningar och som säkerställer en tillräcklig inkomst. På grund av förvärvandeter, höga överföringsavgifter, begränsad finanskunskap och administrativa bördor vid pensionsåldern har rörliga forskare dock svårt att tjäna in tillräckliga kompletterande pensioner. Därför bör det säkerställas att forskare får ett skydd som bygger på rådets rekommendation av den 8 november 2019 om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare⁵³.
- (25) Resaver, den alleuropeiska institution som stöds av kommissionen och som arbetar med tjänstepensioner för forskningsorganisationer och som kommer att vara en av komponenterna i den kommande kompetensplattformen för det europeiska

⁵²Rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP, (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43).

⁵³Rådets rekommendation av den 8 november 2019 om tillgång till socialt skydd för arbetstagare och egenföretagare 2019/C 387/01 (EUT C 387, 15.11.2019, s. 1).

forskningsområdet, har full potential att ta itu med frågor som rör socialt skydd för rörliga forskare, men utnyttjandet hindras till följd av begränsad medvetenhet och betydande administrativa och rättsliga hinder. I syfte att skydda forskares tjänstepensionsrättigheter bör information ges om hur rörlighet eventuellt kan påverka pensionsrättigheter, och forskningsorganisationer bör uppmuntras att delta i Resaver.

- (26) Sektorsövergripande, tvärvetenskaplig och geografiskt balanserad rörlighet är avgörande för att forskarkarriärer i unionen ska få ökad genomslagskraft och bli mer hållbara och attraktiva. Sådan rörlighet bidrar till att göra det övergripande forsknings- och innovationssystemet mer konkurrenskraftigt och till att främja bättre produktion, spridning och användning av kunskap. Dessa former av rörlighet bör främjas, uppmuntras och på lämpligt sätt integreras i forskares yrkesutveckling, och åtgärder bör vidtas för att undanröja alla tänkbara hinder, såsom begränsningar i överföringen av bidrag.
- (27) Det skulle behövas en ändrad hållning inom den akademiska världen och bland forskare, så att forskarkarriärer till fullo betraktas som kompatibla och sektorsövergripande, belöningssystemet värderar karriärer inom alla sektorer lika och inte ser geografisk, tvärvetenskaplig och sektorsövergripande rörlighet eller avbrott i karriären som något negativt, inbegripet tjänstledighet och föräldraledighet, och så att forskare överväger karriärer inom och utanför den akademiska världen utan åtskillnad.
- (28) I vissa fall är doktorandutbildningen fortfarande främst inriktad på en framtida karriär inom den akademiska världen, och det tas inte tillräcklig hänsyn till det bredare utbudet av yrken som är relevanta för forskare inom olika sektorer eller till vikten av att främja entreprenörskap bland forskare. Att forskare förses med generella färdigheter genom formell och informell utbildning, utöver gedigna forskarkunskaper, är mycket viktigt för att förbättra karriärmöjligheterna och för sektorsövergripande rörlighet och innovation, samt för att göra forskarkarriärer i unionen mer attraktiva. Vidare är det viktigt att forskare har en klar uppfattning om sitt samhällsansvar och de samhälleliga konsekvenserna av sin forskning, inbegripet hållbarhetsaspekter.
- (29) Den europeiska kompetensramen för forskare (ResearchComp), som utarbetats av kommissionen i samråd med medlemsstaterna och berörda parter, kommer att spela en central roll när det gäller att förse forskare med en bred uppsättning generella färdigheter och överbygga kompetensklyftan mellan den akademiska världen och övriga relevanta sektorer. Doktorandutbildningar och riktade utbildningsmöjligheter bör utvecklas i enlighet med den kompetens som beskrivs där, även på grundval av utbyte av bästa praxis, för att skapa förutsättningar för fortbildning och omskolning av forskare med ett livslångt perspektiv. Lämpliga system för erkännande och validering av formell och informell utbildning, inbegripet arbetsplatsanknuten utbildning, bör säkerställas.
- (30) För att säkerställa att forskarutbildning utvecklas eller samutvecklas på grundval av faktiska kompetensbehov bör samverkan och samarbete mellan den akademiska världen, näringslivet, offentlig förvaltning, den icke vinstdrivande sektorn och alla övriga relevanta aktörer i ekosystemet främjas, bland annat i fråga om praktik och jobbskuggning.
- (31) Att främja entreprenörstänkande och tillhörande kompetens hos forskare, inbegripet kompetens för att söka investerare och kapital, är avgörande för att förbättra kunskapsutnyttjandet och omvandlingen av innovativa idéer till nya tjänster och produkter med större potential för marknadsspridning, hållbar tillväxt, innovation och samhällsfördelar. För att entreprenörskap ska lyckas bör immateriella tillgångar som

publikationer, data, know-how och immateriella rättigheter förstås korrekt och förvaltas effektivt i enlighet med rådets rekommendation 2008/416/EG⁵⁴.

- (32) Sektorsövergripande talangcirkulation, förbättrad kompatibilitet för forsknings- och innovationsjobb med olika sektorer och ett stärkt samarbete mellan den akademiska världen och näringslivet för såväl kunskaps- som talangöverföring ställer krav på en kombination av olika och kompletterande åtgärder på nationell nivå och unionsnivå, inbegripet systemreformer. En politisk strategi som inbegriper ömsesidigt lärande på grundval av framgångsrika modeller för sektorsövergripande rörlighetsprogram kan bidra till att i) stärka samarbetet mellan den akademiska världen och den icke-akademiska världen och förstärka innovationsekosystemen, ii) förbättra utbildningen och det livslånga lärandet för forskare, innovatörer och andra forsknings- och innovationstalanger, inbegripet fortbildning för att bygga upp stödkapacitet, och iii) hjälpa forskare att förvärva entreprenörskunskaper.
- (33) Forskare bör göras medvetna om den avgörande betydelse som beslutsfattande och politiska åtgärder har på forskningsområdet, och vilken inverkan detta kan ha på forskarkarriärer och forsknings- och innovationssystemen som helhet. Det är viktigt att doktorandutbildningar tar upp detta och bidrar till denna förståelse, så att det säkerställs att forskare deltar i beslutsfattandet på forskningsområdet i högre utsträckning.
- (34) Forskare, särskilt i början av karriären, bör göras medvetna om de möjligheter som finns inom alla sektorer och om möjligheten att utnyttja dessa möjligheter att bredda sin personliga utveckling och yrkesutveckling. Yrkesrådgivnings- och stödtjänster, som är anpassade till forskares behov, har en viktig roll att spela genom att stimulera sektorsövergripande, tvärvetenskaplig, geografisk och virtuell rörlighet och möjligheten att utveckla entreprenörsverksamhet. Interinstitutionell rörlighet, särskilt mellan lärosäten och forskningsinstitut med olika profiler och längs olika och flexibla akademiska vägar, bör främjas, bland annat genom att ta itu med hinder kopplade till den kompetens som förvärvats vid den tidigare institutionen och den kompetens som krävs vid den nya.
- (35) Forskningsbedömningen bör göra det möjligt att utvärdera forskarnas och forskningens resultat för att uppnå högsta möjliga kvalitet och genomslag. Såsom betonas i 2022 års Parisupprop om forskningsbedömning, i sonderingsrapporten *Towards a reform of the research assessment system* som kommissionen offentliggjorde 2021 och som bygger på ett brett samråd med berörda parter, i rådets slutsatser om bedömning av forskning och genomförande av öppen vetenskap av den 10 juni 2022⁵⁵ och i avtalet om en reform av forskningsbedömning, som offentliggjordes i juli 2022, krävs för en korrekt utvärdering av resultaten ett erkännande av alltmer olikartade forskningsresultat, forskningsverksamheter och forskningsmetoder, inbegripet samarbete och öppen delning av resultat, samt säkerställande av höga standarder för forskningsintegritet. Vid bedömningen av forskare bör man därför övergå till en metod som skapar bättre balans mellan den kvantitativa och den kvalitativa bedömningen av forskningen, genom att främja kvalitativ bedömning med kollegial granskning, med stöd av en ansvarsfull användning av kvantitativa indikatorer.

⁵⁴Kommissionens rekommendation 2008/416/EG av den 10 april 2008 om förvaltningen av immateriella rättigheter i samband med kunskapsöverföring och en uppförandekod för universitet och andra offentliga forskningsorganisationer (EUT L 146, 5.6.2008, s. 19).

⁵⁵ Rådets dokument 10126/22.

- (36) Vid bedömningen av forskare bör forskarkarriärer erkännas och belönas på samma sätt oavsett anställnings- eller verksamhetssektor, och man bör utgå från en objektiv kompetensbaserad hållning. Mångsidiga karriärvägar, som kännetecknas av geografisk, sektorsövergripande och organisatorisk rörlighet, eller hybridvägar som kännetecknas av en samtidig kombination av sektorer, förtjänar fullt erkännande och övervägande på samma sätt som linjära karriärvägar.
- (37) För att stärka karriärer inom den akademiska världen, upp till de högsta befattningarna, behövs ett öppet, strukturerat, inkluderande och jämställt karriärutvecklingssystem. I detta syfte skulle medlemsstaterna och forskningsorganisationerna kunna överväga att införa system med fasta tjänster, som bör förstås som visstidsanställningskontrakt med möjlighet att gå över till en fast tjänst efter en positiv bedömning.
- (38) Trots insatser på unionsnivå, nationell nivå och regional nivå kvarstår problemet med kompetensflykt från mindre utvecklade regioner i unionen, vilket framhålls i kommissionens meddelande *Utnyttja talangen i Europas regioner*⁵⁶, och ytterligare åtgärder krävs för att uppnå en mer balanserad geografisk rörlighet för forskare. Det framgår av kommissionens analyser av talangcirkulationen 2021–2022 att de befintliga åtgärderna på unionsnivå bidrar till en mer balanserad talangcirkulation, men att det samtidigt finns ihållande utmaningar och möjligheter till kompetensinflöde. Utmärkta forskningsmiljöer, attraktiva arbetsvillkor och en ersättning som står i proportion till yrkeskvalifikationerna och den verksamhet som bedrivs spelar en mycket viktig roll i detta sammanhang, men det krävs ofta reformer av de nationella forsknings- och innovationssystemen. En politisk strategi som syftar till att stödja och ge incitament till sådana systemförändringar bör eftersträvas, och den bör inbegripa övningar i ömsesidigt lärande på grundval av framgångsrika vägar som gjort det möjligt att skapa en mer balanserad cirkulation av talanger i medlemsstaterna.
- (39) Att stödja forskares rörlighet och karriärutveckling, samtidigt som man säkerställer en hållbar kanal för kompetens till forsknings- och innovationsområdet och stärker det vetenskapliga samarbetet mellan unionen och världen, är huvudmålet med Euraxess – ett unikt alleuropeiskt initiativ som tillhandahåller kostnadsfri information och stödtjänster till forskare och deras familjer. För att ytterligare stödja detta mål bör Euraxess utöka sin informations- och stödverksamhet för forskare, lärosäten och forskningsinstitut, med en optimerad struktur för tjänster och styrning, en förbättrad digital upplevelse och användarupplevelse samt interoperabilitet med andra unionsinitiativ såsom Europass och Eures. Ändamålsenligheten och samstämmigheten hos informationsportalerna och tjänsterna inom Euraxess skulle gynnas om de nationella brohuvudsorganisationernas finansiella och mänskliga resurser ökade, särskilt när det gäller genomförandet av initiativ på unionsnivå eller nationell nivå, genom att dra nytta av expertbasen och fördelningen av uppgifter mellan Euraxess enheter på nationell nivå, samtidigt som resultat övervakas och resultaten mäts.
- (40) EU måste bli mer attraktiv för talang från hela världen för att kunna fortsätta vara globalt konkurrenskraftig. I kommissionens meddelande *Att locka kompetens och talang till EU*, som antogs den 27 april 2022⁵⁷, betonas behovet av att EU måste bli

⁵⁶MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN, *Utnyttja talangen i Europas regioner*, 17 januari 2023, COM(2023) 32 final.

⁵⁷MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL EUROPAPARLAMENTET, RÅDET, EUROPEISKA EKONOMISKA OCH SOCIALA KOMMITTÉN SAMT REGIONKOMMITTÉN, *Att locka kompetens och talang till EU*, COM(2022) 657 final.

mer attraktivt för globala talanger, särskilt genom att främja innovation och entreprenörskap i EU och undersöka ytterligare potentiella vägar för laglig migration till EU på medellång och lång sikt. Översynen av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2021/1883⁵⁸ var ett viktigt steg för att göra EU mer attraktivt genom att låta högkvalificerade migranter omfattas av utökade rättigheter samt snabbare och smidigare förfaranden. Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/801⁵⁹ bidrar också till dessa mål genom att göra det lättare och mer attraktivt för studenter och forskare att komma till EU och samtidigt främja spridningen av kunskap och kompetens tack vare utökade rättigheter till rörlighet inom EU.

- (41) Stadgan och riktlinjerna för forskare behöver ses över för att bemöta den nya verkligheten och de aktuella utmaningar som forskare och institutioner står inför, bland annat genom att bättre integrera jämställdhet och inkludering samt praxis för öppen vetenskap. Den nya versionen bör rationaliseras så att genomförandet förenklas, och tillämpningen utanför den akademiska sektorn bör främjas. Översynen bör inte påverka de institutioner som har godkänt principerna i den befintliga stadgan och de befintliga riktlinjerna för forskare. De bör anses fortsätta att godkänna stadgan och riktlinjerna för forskare i den nya versionen. Detta bör särskilt gälla de institutioner som har anslutit sig till HRS4R-processen, där det första steget är att godkänna stadgan och riktlinjerna för forskare.
- (42) En observationsgrupp för forskarkarriärer, som samlar de bästa av unionens aktuella uppgifter på ett enda ställe, behövs för att övervaka genomförandet av åtgärder som syftar till att stärka forskarkarriärer och systemreformer. Observationsgruppen bör stödja medlemsstaternas och forskningsorganisationernas behov av uppgifter med relevans för anpassning och utveckling av strategier för forskarkarriärer. Den bör också hjälpa forskare att få bättre förståelse för utmaningar och möjligheter och göra Europas forskningsorganisationer mer attraktiva för de främsta talangerna. Relevanta kopplingar till den europeiska observationsgruppen för högre utbildning, som föreslås i den europeiska universitetsstrategin, bör övervägas. Uppgifter som samlas in i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1700⁶⁰ skulle kunna anpassas för att tillgodose behoven hos de personer som nyttjar observationsgruppen för forskarkarriärer.
- (43) För att den europeiska ramen ska kunna locka och behålla talanger inom forskning, innovation och företagande i Europa krävs engagemang från medlemsstaterna och alla berörda parter. I synnerhet skulle allianser mellan lärosäten, såsom dem som inrättats inom ramen för initiativet Europauniversitet och som stöds av programmet Erasmus+ och ramprogrammen för forskning och innovation, liksom den bredare sektorn för högre utbildning och alla berörda parter, kunna uppmuntras på frivillig basis och enligt en ”nerifrån och upp”-strategi, för att bidra till ett brett genomförande av ramen genom att testa relevant verksamhet.

⁵⁸Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2021/1883 av den 20 oktober 2021 om villkor för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för högkvalificerad anställning och om upphävande av rådets direktiv 2009/50/EG (EUT L 382, 28.10.2021, s. 1).

⁵⁹Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/801 av den 11 maj 2016 om villkoren för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse för forskning, studier, praktik, volontärarbete, deltagande i elevutbytesprogram eller utbildningsprojekt och för au pairarbete (EUT L 132, 21.5.2016, s. 21).

⁶⁰Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1700 av den 10 oktober 2019 om fastställande av en gemensam ram för europeisk statistik om personer och hushåll, som grundas på uppgifter på individnivå som samlas in genom urvalsundersökningar, om ändring av Europaparlamentets och rådets förordningar (EG) nr 808/2004, (EG) nr 452/2008 och (EG) nr 1338/2008 samt om upphävande av Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1177/2003 och rådets förordning (EG) nr 577/98 (EUT L 261I, 14.10.2019, s. 1).

HÄRIGENOM REKOMMENDERAS FÖLJANDE.

Definition av forskare inom det europeiska forskningsområdet och av forskaryrken

1. I denna rekommendation gäller följande definition:
forskare: yrkesverksamma som är involverade i utformningen eller skapandet av ny kunskap. De bedriver forskning och förbättrar eller utvecklar koncept, teorier, modeller, tekniker, instrumentering, programvara eller operativa metoder. Forskare kan helt eller delvis delta i olika typer av verksamhet (t.ex. grundforskning eller tillämpad forskning, experimentell utveckling, operativ forskningsutrustning, projektledning) inom alla sektorer i ekonomin eller samhället. Forskare identifierar alternativ för ny forsknings- och utvecklingsverksamhet och planerar och förvaltar dem med hjälp av färdigheter och kunskap på hög nivå som förvärvats genom formell utbildning eller praktisk erfarenhet av att bedriva forskning.
2. Forskaryrken kan utövas på ett likvärdigt sätt inom alla sektorer som bedriver forskning och innovation, inbegripet den akademiska världen, näringslivet, statliga laboratorier och den offentliga förvaltningen samt den icke-vinstdrivande sektorn, där forskarnas färdigheter, kunskaper och attityder kan vara till gagn för det europeiska samhället, forsknings- och innovationssystemet och ekonomin.
3. Till forskaryrkena hör karriärer inom forskningsförvaltning, som kan utföras av forskare och andra yrkesverksamma för att förvalta och stödja forsknings- och innovationsverksamhet. De kan omfatta någon av följande icke uttömmande uppgifter:
 - (a) Rationalisera eller underlätta planering, utveckling, förvaltning, administration, kommunikation och utnyttjande av forskning och innovation.
 - (b) Säkerställa överensstämmelse med politiska mål, krav i finansieringsprogram, finansiella regler och rättsliga bestämmelser.
 - (c) Förbättra effektiviteten och ändamålsenligheten hos projekt eller system inom forskning och innovation.
 - (d) Öka effekterna av forskning och innovation på samhället.
4. Alla forskare som bedriver forskningsverksamhet, oavsett faktisk status och anställningssektor, bör kategoriseras enligt följande profiler:
 - (a) R1 – Nyutexaminerad forskare: forskare som bedriver forskning under handledning upp till doktorsexamen eller motsvarande kompetens- och erfarenhetsnivå.
 - (b) R2 – Erkänd forskare: forskare med doktorsexamen eller motsvarande kompetens- och erfarenhetsnivå som ännu inte är helt oberoende i sin förmåga att utveckla egen forskning, locka finansiering eller leda en forskningsgrupp.
 - (c) R3 – Etablerad forskare: forskare med doktorsexamen eller motsvarande kompetens- och erfarenhetsnivå som har uppnått en nivå av oberoende i sin förmåga att utveckla egen forskning, locka finansiering eller leda en forskningsgrupp.
 - (d) R4 – Ledande forskare: forskare med doktorsexamen eller motsvarande kompetens- och erfarenhetsnivå som av sina kolleger erkänns som ledande inom sitt forskningsområde.

5. I denna rekommendation bör R1- och R2-profiler betraktas som forskare i början av karriären, och R3- och R4-profiler bör betraktas som erfarna forskare.

Medlemsstaterna rekommenderas att uppmuntra hänvisningar till profilerna i alla lediga tjänster som särskilt riktar sig till forskare.

Med undantag för nyutexaminerade forskare bör profilerna inte nödvändigtvis betraktas som etapper på en progressiv karriärväg.

En icke uttömmande förteckning med exempel finns i bilaga I.

Erkännande av forskaryrken samt kompatibla och jämförbara forskarkarriärer

6. Medlemsstaterna rekommenderas att säkerställa att forskaryrkena erkänns fullt ut, att verka för att olika forskarkarriärer oavsett anställnings- eller verksamhetssektor värderas och belönas lika, och att vidta åtgärder så att forskarkarriärer blir fullt kompatibla och jämförbara mellan olika medlemsstater, sektorer och institutioner.
7. Karriärer inom forskningsförvaltning bör utformas och erkännas på lämpligt sätt på unionsnivå så att kapaciteten stärks, relevant utbildning utformas och jämförbarhet främjas.
8. Icke-linjära och mångsidiga karriärvägar, som bör förstås som vägar som kännetecknas av geografisk, tvärvetenskaplig, sektorsövergripande och organisatorisk rörlighet, eller hybridvägar som kombinerar olika sektorer samtidigt, bör uppmuntras och stödjas av medlemsstaterna och bör erkännas på samma sätt som linjära karriärvägar med flera yrkesresultat. Belöningssystemet bör anpassas i enlighet med detta.
9. Medlemsstaterna rekommenderas att införa nya versioner och uppdateringar av den europeiska klassificeringen av färdigheter, kvalifikationer och yrken, med särskild hänsyn till forskaryrken och forskares färdigheter.
10. Medlemsstaterna rekommenderas att uppmuntra personalavdelningar inom samtliga sektorer att kartlägga karriärstrukturer för forskare mot bakgrund av de profiler som avses i punkt 4 i denna rekommendation.

Rekryterings- och arbetsvillkor

11. Medlemsstaterna rekommenderas att främja och stödja öppna, transparenta och meritbaserade urval och rekryteringar av sökande, utan att bestraffa eventuella avbrott i karriären eller sektorsövergripande rörlighet.
12. Medlemsstaterna rekommenderas att säkerställa efterlevnaden av kollektivavtal och en ändamålsenlig social dialog samt att vidta alla nödvändiga åtgärder så att arbetsgivare och/eller finansiärer av forskare kan garantera attraktiva och konkurrenskraftiga forsknings- och arbetsvillkor, varvid forskare i alla karriärskeden och oavsett om de har fasta anställningskontrakt eller visstidsanställningskontrakt värderas, uppmuntras och stöds. Åtgärderna bör inbegripa följande:
 - (a) Garantera skälig ersättning, balans mellan arbete och privatliv och flexibla villkor för att kombinera privatliv, familj, barn och yrkesliv, och allmänt välbefinnande, utan att det påverkar karriären.
 - (b) Säkerställa jämställdhet, lika möjligheter och inkludering för forskare från alla bakgrunder, inbegripet underrepresenterade och marginaliserade grupper, och

främja användningen av instrument för institutionell förändring bland forsknings- och finansieringsorganisationer, såsom inkluderande jämställdhetsplaner som är öppna för kopplingar mellan kön och andra sociala kategorier, i linje med den nya ramen för det europeiska forskningsområdet och den europeiska universitetsstrategin.

- (c) Skydda friheten för vetenskaplig forskningen från all eventuell begränsning eller inblandning, även från utländska aktörer.
 - (d) Erbjudna särskilt stöd på institutionell nivå till forskare i samband med fullgörandet av administrativa uppgifter.
 - (e) Vidta kraftfulla åtgärder för att motverka osäkerhet och främja anställningstrygghet och stabilitet. Detta bör inbegripa en maximal sammanlagd tidsgräns för visstidsanställningar och incitament för en övre gräns på en tredjedel visstidsanställningskontrakt bland forskarna inom personalstyrkan hos en given arbetsgivare. En lägre gräns rekommenderas för arbetsgivare som redan ligger under gränsen på en tredjedel vid tidpunkten för antagandet av denna rekommendation. När det rör sig om permanenta, långsiktiga eller i hög grad återkommande forskningsuppgifter är fasta anställningskontrakt eller avtal om tillsvidareanställning det lämpliga instrumentet.
 - (f) Främja en bredare användning av basfinansiering eller finansiering av forskning under hela livscykelns vid sidan av projektbaserad finansiering, för att göra det möjligt för forskningsorganisationer att ta fram mer långsiktiga forskningsstrategier och göra hållbara åtaganden gentemot de anställda.
 - (g) Garantera tillgången till ett fullgott socialt skydd oavsett anställningsform (t.ex. fast anställning, tillsvidareanställning, visstidsanställning eller bidragsbaserad anställning), utan att detta påverkar medlemsstaternas rätt att fastställa de grundläggande principerna för sina sociala trygghetssystem. Sådana åtgärder bör avse följande grenar, i den mån de föreskrivs i medlemsstaterna:
 - (1) Arbetslöshetsförmåner.
 - (2) Sjukpenning samt hälso- och sjukvårdsförmåner.
 - (3) Mammaledighet, pappaledighet och föräldraledighet och därmed sammanhängande förmåner.
 - (4) Förmåner vid invaliditet.
 - (5) Förmåner vid ålderdom och förmåner till efterlevande.
 - (6) Förmåner vid olycksfall i arbetet och arbetssjukdom.
13. Medlemsstaterna rekommenderas att säkerställa att forskare har tillgång till uppdaterad, heltäckande, användarvänlig och lättbegriplig information om sina rättigheter och skyldigheter i fråga om socialt skydd, och att säkerställa att berättiganden – oavsett om de förvärfas genom obligatoriska eller frivilliga system – kan bevaras, ackumuleras och överföras mellan alla anställningsformer och status som egenföretagare samt över geografiska gränser, mellan ekonomiska sektorer, under hela yrkeslivet och mellan olika system inom en viss gren av det sociala skyddet.
14. Medlemsstater som vill öka sparandet i avgiftsbestämda kompletterande system rekommenderas att främja användningen av de lösningar som tillhandahålls genom

pensionsfonden Resaver, som garanterar frånvaron av förvärvandtider och avgifter för överföring av tillgångar.

15. Medlemsstaterna rekommenderas att garantera att särskilda åtgärder vidtas till stöd för forskare i början av karriären, motsvarande de R1- och R2-profiler som avses i punkt 4 i denna rekommendation. Sådana särskilda åtgärder skulle kunna omfatta följande:
 - (a) Se till att doktorander beviljas arbetsvillkor, inkomst och socialförsäkringsrättigheter som gäller för forskare som befinner sig i andra karriärskeden.
 - (b) Främja användningen av och stödja incitament för forskare i början av karriären, inbegripet ekonomiska incitament och incitament för socialt skydd.
 - (c) Främja användningen av och stödja incitament för arbetsgivare att rekrytera forskare i början av karriären inom alla sektorer, särskilt med fasta anställningskontrakt eller avtal om tillsvidareanställning.
 - (d) Främja och värdesätta interinstitutionell, sektorsövergripande, tvärvetenskaplig och geografisk rörlighet, inbegripet virtuell rörlighet.
 - (e) Främja samarbete mellan lärosäten, forskningsfinansiärer och andra relevanta aktörer i ekosystemet, särskilt industrin och andra företag, när det gäller kompetensbehov och tillhandahållande av kompetens, i syfte att främja rekrytering av forskare med hög och specialiserad kompetens inom de berörda sektorerna.

Forskare med kompetens för sektorsövergripande och tvärvetenskapliga karriärer och för entreprenörskap och innovation

16. Medlemsstaterna rekommenderas att vidta lämpliga åtgärder för att uppmuntra att doktorandutbildningar anpassas med sikte på kompatibla karriärer inom alla relevanta sektorer och utövandet av öppen vetenskap, bland annat genom att utnyttja den europeiska kompetensramen för forskare (ResearchComp), principerna för innovativ doktorandutbildning och alla andra framtida initiativ som kommissionen tar för att stärka forskares generella färdigheter.
17. Kommissionen rekommenderas att vidta åtgärder för att stödja och underlätta användningen av den europeiska kompetensramen för forskare (ResearchComp), främja utbyte av god praxis och överväga framtida översyner av kompetensramen när så behövs mot bakgrund av utvecklingen av forsknings- och innovationssystemet och av arbetsmarknaden.
18. Medlemsstaterna rekommenderas att lägga särskild tonvikt vid program som syftar till att stärka de färdigheter som forskare behöver i ett tidigt skede av karriären för att delta i verksamhet för kunskapsutnyttjande. Sådana program bör omfatta medvetandehöjande verksamhet och utbildning i relevanta ämnen, inbegripet förvaltning av immateriella tillgångar, standardisering, samarbete mellan industrin och den akademiska världen och samhällsengagemang.
19. Medlemsstaterna och kommissionen rekommenderas att uppmuntra samverkan och samarbete, inbegripet partnerskap, mellan den akademiska världen, näringslivet, andra företag, offentlig förvaltning, den icke-vinstdrivande sektorn och alla övriga

relevanta aktörer i ekosystemet, och att säkerställa att doktorandutbildningar och riktade utbildningar utvecklas eller samutvecklas gemensamt på grundval av de berörda parternas faktiska kompetensbehov, bland annat genom att bygga vidare på exempel på bästa praxis som genomförts inom ramen för befintliga program på unionsnivå och medlemsstatsnivå.

Sådan samverkan och sådant samarbete bör i synnerhet stödjas på områden där särskild kompetens krävs för att bedriva verksamhet med den senaste forsknings- och teknikinfrastrukturen.

20. Medlemsstaterna och kommissionen rekommenderas att vidta åtgärder för att främja ett innovations- och entreprenörstänkande bland forskare, inbegripet de färdigheter som krävs för att söka investeringar, så att de som väljer en entreprenörskarriär kan kombinera sin förmåga att producera kunskap med sina kunskapsutnyttjande färdigheter och därmed omvandla innovativa idéer till företag och driva på innovation och framsteg.

Ett särskilt fokus bör läggas på främjande av kvinnligt företagande och kvinnlig innovation samt på skapandet av kvinnoledda avknoppade företag från universitet.

Medlemsstaterna bör överväga åtgärder för att minska riskerna för forskare som gör karriär som entreprenörer, bland annat genom möjligheten att återgå till sin tidigare karriär.

21. Medlemsstaterna och kommissionen rekommenderas att vidta åtgärder för att stödja utvecklingen och tillhandahållandet av riktad utbildning, inbegripet utbildning som leder till mikromeriter⁶¹ och med stöd av individuella utbildningskonton⁶², om sådana finns, för att säkerställa möjligheter till fortbildning och omskolning för forskare med ett livslångt perspektiv och för att främja sektorsövergripande och tvärvetenskaplig rörlighet. Medlemsstaterna och kommissionen rekommenderas också att vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa ett rättvist och öppet förfarande för validering av formell och informell utbildning, inbegripet arbetsplatsanknuten utbildning, som utgår från harmoniserade kriterier.

22. Kommissionen rekommenderas att vidta följande åtgärder i samband med utvecklingen av initiativ som främjar sektorsövergripande talangcirkulation:

- (a) Stödja ömsesidigt lärande mellan medlemsstaterna på grundval av modeller för sektorsövergripande rörlighetsprogram som inrättats av kommissionen, inom följande tre prioriterade områden:
- (1) Stärka samarbetet mellan den akademiska världen och den icke-akademiska världen.
 - (2) Förbättra utbildningen och det livslånga lärandet för forskare, innovatörer och andra forsknings- och innovationstalanger.
 - (3) Främja entreprenörskap bland forskare.
- (b) Stärka komponenterna för sektorsövergripande rörlighet i befintliga instrument för forskares rörlighet och vid behov komplettera dem med nya instrument.

⁶¹Rådets rekommendation 2022/C 243/02 av den 16 juni 2022 om en europeisk strategi för mikromeriter för livslångt lärande och anställbarhet (EUT C 243, 27.6.2022, s. 10).

⁶²Rådets rekommendation 2022/C 243/03 av den 16 juni 2022 om individuella utbildningskonton (EUT C 243, 27.6.2022, s. 26).

- (c) Skapa medvetenhet om sektorsövergripande rörlighetsprogram via en del av den kompetensplattform för det europeiska forskningsområdet som avses i punkt 32 i denna rekommendation.
- 23. Medlemsstaterna rekommenderas att överväga att inrätta nationella program för att främja sektorsövergripande rörlighet inom ett eller flera av de tre prioriterade områden som avses i punkt 22 i denna rekommendation.
- 24. Medlemsstaterna rekommenderas att vidta alla nödvändiga åtgärder som bidrar till att undanröja befintliga strukturella och administrativa hinder som kan hämma eller försvåra rörligheten mellan sektorer, bland annat genom att se till att karriärerna är kompatibla med olika sektorer och underlätta tillfällig eller permanent rörlighet.

Karriärutveckling

- 25. Medlemsstaterna rekommenderas att stödja erkännandet av värdet av geografisk, sektorsövergripande, interinstitutionell, tvärvetenskaplig och virtuell rörlighet eftersom sådan rörlighet förbättrar den vetenskapliga kunskapen och yrkesutvecklingen i alla skeden av en forskares karriär.
- 26. Medlemsstaterna rekommenderas att främja åtgärder som gör forskare, särskilt i början av karriären, medvetna om de möjligheter som finns inom alla relevanta sektorer och att främja en kultur av karriärdiversifiering för bättre personlig utveckling och yrkesutveckling. I detta avseende bör medlemsstaterna och kommissionen stödja tillhandahållandet av karriärrådgivning och stödtjänster för att stimulera sektorsövergripande, tvärvetenskaplig och geografisk rörlighet samt skapande och utveckling av entreprenörsverksamhet.
- 27. Medlemsstaterna rekommenderas att främja och stödja system för bedömning och belöning av forskare som
 - (a) bygger på en kvalitativ bedömning från kollegor, med stöd av en ansvarsfull användning av kvantitativa indikatorer,
 - (b) belönar kvalitet och de olika potentiella effekterna av deras forskning på samhälle, vetenskap och innovation,
 - (c) erkänner en mångfald av resultat (bland annat publikationer, dataset, programvara, metoder, protokoll, patent), verksamheter (bland annat mentorskap, handledning av forskning, ledarskapsroller, entreprenörskap, datahantering, kollegial granskning, undervisning, kunskapsutnyttjande, samarbete mellan näringslivet och den akademiska världen, stöd till evidensbaserat beslutsfattande, samverkan med samhället) och praxis (bland annat tidig kunskaps- och datadelning, öppet samarbete) samt alla de rörlighetserfarenheter som avses i punkt 25 i denna rekommendation,
 - (d) säkerställer att forskarnas yrkesverksamhet uppfyller höga krav på etik och integritet, belönar lämplig forskning och värdesätter god praxis, särskilt öppen praxis för utbyte av forskningsresultat och forskningsmetoder, när så är möjligt,
 - (e) använder bedömningskriterier och processer som respekterar mångfalden av forskningsdiscipliner och nationella sammanhang,

- (f) stöder en mångfald av forskarprofiler och karriärvägar och värdesätter individuella bidrag, men även den roll som forskarlag, samarbeten och tvärvetenskaplig verksamhet spelar,
- (g) säkerställer jämställdhet, lika möjligheter och inkludering.

För att säkerställa samstämmighet i genomförandet av dessa rekommendationer rekommenderas medlemsstaterna att främja fortbildning för de aktörer som deltar i bedömnings- och belöningsprocessen.

- 28. Medlemsstaterna uppmanas att uppmuntra organisationer att ansluta sig till koalitioner, allianser eller initiativ som inrättats för att utveckla bedömningssystem i linje med rekommendationerna i punkt 27 i denna rekommendation. Medlemsstaterna uppmanas också att ta itu med nationella hinder för en sådan utveckling av forskningsbedömningar och bidra till att förebygga eventuella motsättningar eller oförenligheter som kan uppstå vid tillämpningen av de rekommendationer som anges i punkt 27 i denna rekommendation, mellan bedömningen av forskning, forskare och forskningsinstitut.
- 29. Medlemsstaterna rekommenderas att vidta åtgärder för att säkerställa ett rättvist, jämlikt, inkluderande, transparent, strukturerat och jämställt karriärutvecklingssystem för forskare i den akademiska världen, upp till de högsta befattningarna. I detta avseende rekommenderas medlemsstaterna att överväga att införa ett system med fasta tjänster, som bör förstås som ett visstidsanställningskontrakt med möjlighet att gå vidare till en fast tjänst efter en positiv bedömning.

Balanserad talancirkulation och insatser för att göra unionen till en attraktiv destination

- 30. Medlemsstaterna rekommenderas att vidta kraftfulla åtgärder för att skapa gynnsamma, attraktiva och konkurrenskraftiga villkor för forsknings- och innovationsverksamhet och för att forskare som bedriver verksamhet utomlands ska återvända till sitt hemland. Sådana åtgärder skulle kunna omfatta, men inte vara begränsade till, följande:
 - (a) Incitament för att göra forskningsverksamheten mer attraktiv, med beaktande av behovet av en rättvis konkurrens om talanger.
 - (b) Förenkling av rättsliga och administrativa krav för forskare.
 - (c) Investeringar i forsknings- och innovationssystemet, inbegripet stöd till nätverkande inom och utanför unionen, för att koppla samman och integrera de nationella forsknings- och innovationssystemen med europeiska forskningsnätverk och öka synligheten för nationell kapacitet och infrastruktur på hög nivå.
 - (d) Utbyte av bästa praxis när det gäller att skapa en attraktiv och konkurrenskraftig forsknings- och innovationsmiljö, bland annat när det gäller att förbättra ersättning, arbetsvillkor och tjänster samt minska administrativa och språkliga hinder för utländska och internationella forskare.
 - (e) Återvändandebidrag och attraktiva tjänster för återvändande forskare.

- (f) Möjligheten att ha dubbla anställningar vid institutioner i olika medlemsstater, vilket främjar kunskapsöverföring och samarbete och förebygger kompetensflykt.

Kommissionen rekommenderas att stödja medlemsstaterna i deras ansträngningar, bland annat genom att främja synergi mellan unionsprogram och mellan unionsprogram och nationella program.

31. Kommissionen rekommenderas att vidta följande åtgärder för att främja en mer balanserad talangcirkulation:
- (a) Stödja ömsesidigt lärande mellan medlemsstaterna inför reformen av deras forsknings- och innovationssystem, bland annat genom inbjudningar att anmäla intresse för att skapa en praktikgemenskap med utbildning och vägledning för medlemsstaterna på grundval av framgångsrika vägar och lösningar som möjliggör en mer balanserad talangcirkulation.
 - (b) Övervaka rörlighetsflödena genom en interaktiv karta över talangcirkulationen inom ramen för den observationsgrupp för forskarkarriärer som avses i punkt 39 i denna rekommendation.
 - (c) Underlätta gränsöverskridande kontakter med vetenskapliga diasporagrupper och göra det lättare att locka eller återföra talanger, via en del av den kompetensplattform för det europeiska forskningsområdet som avses i punkt 32 i denna rekommendation.
 - (d) Främja en balanserad talangcirkulation bland forskare i början av karriären genom nya instrument på unionsnivå som stärker humankapitalbasen i länder som omfattas av bredare deltagande, med fler forskare och innovatörer med entreprenörs- och ledarskapsförmåga och högre utbildning.

Stödåtgärder för forskarkarriärer

32. Kommissionen och medlemsstaterna rekommenderas att vidta lämpliga åtgärder för att stärka portalerna och tjänsterna inom Euraxess samt dess internationella dimension, och att utveckla kompetensplattformen för det europeiska forskningsområdet som en gemensam kontaktpunkt online för forskare och institutioner inom alla sektorer, med en ny styrningsram med bindande åtaganden och en samordnande roll för relevanta nationella organ och institutioner som deltar i tillhandahållandet av tjänster.

Kompetensplattformen för det europeiska forskningsområdet bör göra det möjligt för

- (a) forskare att hantera sina lärande- och utbildningsmöjligheter och sina karriärer,
- (b) forsknings- och innovationsinstitutioner, arbetsgivare och finansärer att bedriva nätverksaktiviteter, bättre förvalta sina talangpooler, samarbeta och utbyta bästa praxis, samtidigt som det blir lättare att locka och behålla talanger och förbättra data för en bättre förståelse för rörlighetstrenderna i och utanför Europa.

Tjänsterna bör utvidgas till att omfatta kompetensutvecklings- och karriärledningstjänster, med fokus på forskare inom alla relevanta sektorer i samhället, inbegripet den akademiska världen.

33. Kommissionen rekommenderas att säkerställa kopplingar och interoperabilitet mellan kompetensplattformen för det europeiska forskningsområdet och andra relevanta unionsinitiativ och nationella initiativ, däribland Europass, Esco och Eures, att införa EU:s inloggningsystem för autentisering och att tillhandahålla en förbättrad styrningsmodell för plattformen och det underliggande nätverket av servicecentrum för att bättre tillgodose behoven hos forskare och organisationer som bedriver forskning.
34. Medlemsstaterna och kommissionen rekommenderas att erkänna vikten av att stadgan och riktlinjerna för forskare och den stadga för forskare som avses i punkt 35 i denna rekommendation godkänns och genomförs.
35. Den nya stadgan för forskare i bilaga II till denna rekommendation bör ersätta den stadga och de riktlinjer för forskare som anges i bilagan till rekommendation 2005/251/EG. Medlemsstaterna och kommissionen rekommenderas att uppmuntra forskares arbetsgivare och finansörer från alla sektorer att godkänna och genomföra den nya stadgan för forskare, bland annat genom särskilda incitament, i syfte att göra den till ett strukturellt verktyg till stöd för forskare och forskarkarriärer.
36. Kommissionen rekommenderas att anpassa den personalpolitiska strategin för forskare, eller eventuella framtida liknande genomförandemekanismer, till den nya stadgan för forskare, och att säkerställa kontinuitet i förhållande till de institutioner som har godkänt principerna i den gamla stadgan och de gamla riktlinjerna för forskare och som har anslutit sig till den personalpolitiska strategin för forskare, särskilt genom att de anses fortsätta godkänna stadgan för forskare i bilaga II till denna rekommendation. Kommissionen rekommenderas att tillämpa samma övergångsåtgärder på de institutioner som inledde processen med den personalpolitiska strategin för forskare enligt den gamla stadgan och de gamla riktlinjerna för forskare.
37. Kommissionen rekommenderas att regelbundet se över och anpassa alla verktyg till stöd för forskarkarriärer, mot bakgrund av de faktiska behov som forskare har, i samordning med medlemsstaterna och berörda parter.
38. Kommissionen och medlemsstaterna rekommenderas att uppmuntra och stödja allianser mellan lärosäten, såsom europeiska universitetsallianser, hela den europeiska sektorn för högre utbildning och alla berörda parter, att på grundval av en frivillig och ”nedifrån och upp”-strategi genomföra pilotprojekt för de relevanta åtgärder som anges i denna rekommendation.

Övervakning av forskarkarriärer

39. Utöver de övergripande övervakningssystemen inom ramen för det europeiska forskningsområdet rekommenderas kommissionen och medlemsstaterna att övervaka forskarkarriärer i unionen och genomförandet av denna rekommendation genom en särskild observationsgrupp för forskarkarriärer, till förmån för politiskt ansvariga, organisationer, offentliga förvaltningar och forskare på europeisk och nationell nivå. Observationsgruppen bör stödja medlemsstaternas och forskningsorganisationernas behov av uppgifter med relevans för anpassning och utveckling av strategier för forskarkarriärer. Den bör likaså hjälpa forskare att få bättre förståelse för utmaningar och möjligheter och göra unionens forskningsorganisationer mer attraktiva för de bästa talangerna.

40. Medlemsstaterna rekommenderas att samarbeta för att samla in uppgifter som är relevanta för genomförandet av observationsgruppen på ett effektivt och hållbart sätt.
41. Kommissionen rekommenderas att överväga relevanta kopplingar till den europeiska observationsgruppen för högre utbildning, som föreslås i den europeiska universitetsstrategin, och därigenom öka synergierna mellan det europeiska forskningsområdet och det europeiska området för utbildning.
42. Medlemsstaterna och kommissionen rekommenderas att överväga att anpassa de uppgifter som samlas in inom ramen för förordning (EU) 2019/1700 till behoven hos den observationsgrupp som avses i punkt 39 i denna rekommendation.

Utfärdad i Bryssel den

På rådets vägnar
Ordförande