



Rådet for
Den Europæiske Union

Bruxelles, den 13. december 2023
(OR. en)

Interinstitutionel sag:
2023/0285 (NLE)

15135/1/23
REV 1

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

LOVGIVNINGSMÆSSIGE RETSAKTER OG ANDRE INSTRUMENTER

Vedr.: RÅDETS HENSTILLING om en europæisk ramme for at tiltrække og fastholde forsknings-, innovations- og iværksættertilanter i Europa

RÅDETS HENSTILLING

af ...

**om en europæisk ramme for at tiltrække og fastholde forsknings-, innovations-
og iværksættertalenter i Europa**

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

under henvisning til traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, særlig artikel 182, stk. 5,
og artikel 292, første og andet punktum,

under henvisning til forslag fra Europa-Kommissionen, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Kommissionens henstilling 2005/251/EF¹ spillede en vigtig rolle med hensyn til at støtte forskere og forskerkarrierer i Unionen. Det europæiske charter for forskere og adfærdskodeksen for ansættelse af forskere ("chartret og kodeksen for forskere") er blevet referencepunkter for forskere og arbejdsgivere eller finansieringskilder til forskere, som bidrager til at styrke det europæiske forskningsrum (EFR) og støtter udviklingen af et mere attraktivt, åbent og bæredygtigt EU-arbejdsmarked for forskere. Der har siden 2008 eksisteret en europæisk procedure, der bekræfter en institutions engagement og fremskridt med hensyn til at gennemføre principperne i chartret og kodeksen for forskere, nemlig strategien for menneskelige ressourcer for forskere (HRS4R).

¹ Kommissionens henstilling 2005/251/EF af 11. marts 2005 om et europæisk charter for forskere og en adfærdskodeks for ansættelse af forskere (EUT L 75 af 22.3.2005, s. 67).

- (2) Kommissionens meddelelse med titlen "En europæisk dagsorden for færdigheder med henblik på bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed", der blev vedtaget den 1. juli 2020¹, understreger, at forskere står i spidsen for videnskab og innovation, og at de har brug for specifikke færdigheder for at opnå vellykkede karrierer i og uden for den akademiske verden. Den indeholder fastlæggelsen af en klassifikation af færdigheder for forskere for bl.a. at muliggøre statistisk overvågning af hjernecirkulation, udvikling af en europæisk kompetenceramme for forskere og støtte til at udstyre forskere med de færdigheder, der er nødvendige for tværsektoriel mobilitet. Det første flagskibsinitiativ under dagsordenen for færdigheder, Unionens pagt for færdigheder, støtter opkvalificering og omskoling gennem samarbejde mellem industrien, uddannelsesudbydere, arbejdsmarkedets parter og offentlige myndigheder i storstilede færdighedspartnerskaber.

¹ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget "Den europæiske dagsorden for færdigheder med henblik på bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed", COM(2020) 274 final.

- (3) I Kommissionens meddelelse med titlen "Et nyt EFR for forskning og innovation", der blev vedtaget den 30. september 2020¹, erkendes det, at karriereudviklingsbetingelserne for at tiltrække og fastholde de bedste forskere i Unionen er nødvendige i det globale talentkapløb, og at usikre ansættelsesvilkår, navnlig for forskere, der er på et tidligt trin i deres karriere, ikke er blevet håndteret fyldestgørende i de seneste år. Meddelelsen fremhæver også den hyppigt forekommende uoverensstemmelse mellem forskernes færdigheder og samfundets og økonomiens behov, og betydningen af at uddanne og tilskynde forskere til at forfølge en karriere uden for den akademiske verden med inddragelse af industrien. Ifølge nævnte meddelelse er der for at kunne forstærke forskerkarrierer i Europa behov for en værktøjskasse med foranstaltninger, der tager sigte på at opnå anerkendelse af forskeres færdigheder, udvikling af en kompetenceramme for forskere, øget mobilitets- og udvekslingsmekanismer mellem den akademiske verden og industrien, målrettede uddannelsesmuligheder og en one-stop-shop-portal, hvor alle forskere fra den offentlige sektor og den private sektor kan få adgang til en bred vifte af hjælpetjenester. Der lægges i nævnte meddelelse også op til at forbedre forskningsvurderingssystemet med henblik på retfærdig og korrekt anerkendelse af mangfoldigheden af karriereforløb og -aktiviteter, der i højere grad svarer til samfundets krav.
- (4) I Rådets konklusioner om "Det nye europæiske forskningsrum" af 1. december 2020 understreges det, at det er afgørende at skabe attraktive og sikre arbejdsvilkår og styrke forskerkarrierernes tiltrækningskraft under hensyntagen til åben videnskab, kønsligestilling, digitale færdigheder, forskningsvurdering, diversificering af forskerkarrierer og flere forskellige karriereforløb i det nye EFR, der bidrager til at tiltrække og fastholde dygtige forskere.

¹ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget – Et nyt EFR for forskning og innovation, COM(2020) 628 final.

- (5) I Rådets konklusioner om "Uddybning af det europæiske forskningsrum: sikring af attraktive og bæredygtige karrierer og arbejdsvilkår for forskere og realisering af hjernecirkulation" af 28. maj 2021 anerkendes det, at forskere er det centrale element i Unionens forsknings- og innovationssystemer, og at der er behov for en mere koordineret indsats på EU-plan for at overvinde de eksisterende udfordringer, som forskerne står over for, når de opbygger interoperable og bæredygtige forskerkarrierer – der muliggør diversificerede og flere forskellige karriereforløb – samt stimulere en afbalanceret udveksling af talenter og gøre Unionen til et attraktivt mål for forskere. Ifølge disse konklusioner bør der foretages en analyse af den mulige udvikling af chartret og kodeksen for forskere i retning af en fælles og omfattende ramme, der tager fat på samtlige udfordringer i forbindelse med forskerkarrierer ud over værdier og principper og fokuserer på alle mulige forskningsmæssige beskæftigelsesområder, og Kommissionen anmodes til at fremsætte et forslag i 2022. De spørgsmål, der foreslås indeholdt i forslaget, omfatter rekruttering, incitament til forskere tidligt i karrieren, karrierediversificering og karriereudvikling, interoperabilitet med alle sektorer i samfundet, herunder industrien, forskningsvurdering, kønsligestilling, balance mellem arbejdsliv og privatliv og en forbedret forvaltning og forbedrede tjenester for EURAXESS og andre instrumenter som Europass.

- (6) Rådets henstilling (EU) 2021/2122 om "en pagt for forskning og innovation i Europa"¹ omfatter forskerkarrierer og forskermobilitet samt vurdering af forskning, forskere og institutioner som vigtige indsatsområder inden for de prioriterede områder med henblik på at gøre en fælles indsats fra Unionens og medlemsstaternes side til støtte for EFR og fastlægger et fælles sæt principper og værdier til støtte for forskning og innovation i Unionen. Henstillingen fremhæver også behovet for at lægge større vægt på forskerkarrierer på det tidlige og mellemste trin, herunder de specifikke barrierer, som kvinder står over for på disse trin.

¹ Rådets henstilling (EU) 2021/2122 af 26. november 2021 om en pagt for forskning og innovation i Europa (EUT L 431 af 2.12.2021, s. 1).

- (7) Den politiske dagsorden for EFR, der er vedføjet som bilag til Rådets konklusioner om "Den fremtidige styring af det europæiske forskningsrum" af 26. november 2021, omfatter særlige tiltag til at "gøre fremskridt hen imod en reform af vurderingssystemet for forskning, forskere og institutioner for at forbedre deres kvalitet, præstationer og indvirkning" og til at "fremme attraktive og bæredygtige forskerkarrierer, afbalanceret udveksling af talenter og international, tværfaglig og tværsektoriel mobilitet inden for EFR". Sidstnævnte tiltag omfatter udarbejdelse af en EU-ramme for forskerkarrierer samt opgradering af eksisterende instrumenter og initiativer og oprettelse af nye. Dette omfatter iværksættelse af et observatorium for forskerkarrierer, udvikling af chartret og kodeksen for forskere, oprettelse af en EFR-talentplatform som en one-stop-shop-onlineportal til EURAXESS-tjenester, -net og -portaler, herunder HRS4R, og RESAVER; iværksættelse af ERA4You-initiativet til fremme af talentmobilitet mellem sektorer og i hele Unionen; udveksling af god praksis vedrørende forsknings- og innovationssystemer til støtte for afbalanceret hjernecirkulation og afprøvning af den nye ramme for forskerkarrierer med allianceerne mellem Europauniversiteterne.
- (8) Kommissionens meddelelse med titlen "En europæisk strategi for universiteter", der blev vedtaget den 18. januar 2022¹, lægger op til at udvikle en ramme for forskerkarrierer i synergi med en europæisk ramme for attraktive og bæredygtige karrierer inden for de videregående uddannelser, som skal foreslås inden 2023.

¹ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget om en europæisk strategi for universiteter, COM(2022) 16 final.

- (9) I Kommissionens meddelelse med titlen "En ny europæisk innovationsdagsorden", der blev vedtaget den 5. juli 2022¹, erkendes det, at innovation afhænger af vellykket tiltrækning, pleje og fastholdelse af talentfulde personer og en bred vifte af færdigheder, ligesom betydningen af tværsektoriel mobilitet fremhæves.
- (10) Rådets henstilling (EU) 2022/2415 om vejledende principper for vidensudnyttelse² understreger betydningen af at investere i udviklingen af iværksætterkultur, -praksis, -færdigheder og -kapacitet for forskere og andre forsknings- og innovationsaktører, herunder formidlere, hvis fortsatte faglige udvikling er afgørende for at maksimere omdannelsen af forsknings- og innovationsresultater til løsninger, der er til gavn for samfundet. En adfærdskodeks for samarbejde mellem industrien og den akademiske verden vil støtte nævnte henstillings gennemførelse.
- (11) I Rådets konklusioner om initiativet Europauniversiteter – Brobygning mellem videregående uddannelse, forskning, innovation og samfund: at bane vej for en ny dimension i europæisk videregående uddannelse³ opfordres medlemsstaterne og Kommissionen til at fremme synergier mellem den videregående uddannelsesdimension af det europæiske uddannelsesområde, EFR og det europæiske område for videregående uddannelse.

¹ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget – En ny europæisk innovationsdagsorden, COM(2022) 332 final.

² Rådets henstilling (EU) 2022/2415 af 2. december 2022 om vejledende principper for vidensudnyttelse (EUT L 317 af 9.12.2022, s. 141).

³ Rådets konklusioner om initiativet Europauniversiteter – Brobygning mellem videregående uddannelse, forskning, innovation og samfund: at bane vej for en ny dimension i europæisk videregående uddannelse (EUT C 221 af 10.6.2021, s. 14).

- (12) Forskere er en grundlæggende ressource for samfundet. De gennemfører forskning, fremmer innovation, bidrager til løsninger på samfundsmæssige udfordringer og forsyner politiske beslutningstagere med evidens med henblik på kvalificerede beslutningsprocesser. Forskere er højt kvalificerede talenter, som har et stort potentiale til bedre at imødekomme efterspørgslen på arbejdsmarkedet. Det er afgørende at forbedre forskeres generelle arbejdsvilkår og -miljø, herunder ved at tilbyde dem attraktive lønninger.
- (13) Det er et centralt element i EFR at gøre forskerkarrierer mere attraktive og stabile i hele Unionen. Der er derfor et klart behov for at gøre forskerkarrierer mere attraktive og inklusive for studerende og dimittender og for at skabe rammebetingelser for fastholdelse af talentfulde forskere i Unionen samt for at gøre den til en attraktiv og konkurrencedygtig destination for internationale forskere.

- (14) Marie Skłodowska-Curie-aktiviteterne (MSCA) har i over 25 år støttet forskere fra hele verden på alle trin i deres karriere med fokus på uddannelse, færdigheder og karriereudvikling som led i rammeprogrammerne for forskning og innovation. Programmet har også haft en strukturerende virkning på organisationer – videregående uddannelsesinstitutioner, forskningsorganisationer, virksomheder osv. – ved at udbrede god praksis og øge deres internationale tiltrækningskraft og synlighed, navnlig gennem udvikling af fremragende ph.d.-programmer. MSCA bidrager til tværsektoriel, tværfaglig og geografisk mobilitet, udvikler forskeres færdigheder, afhjælper kønsskævheder, fastholder talentfulde forskere og tiltrækker nye talenter til Europa. Navnlig kan MSCA's industrielle ph.d.-ordning, hvor en ph.d.-kandidats forskning, tilhørsforhold og vejledning deles ligeligt mellem en akademisk og en ikkeakademisk institution med bestemmelser til sikring af akademiske standarder, kan betragtes som et eksempel på bedste praksis. Det er et vigtigt eksempel på interaktion og samarbejde mellem aktører i økosystemet, som fremmer tværfaglige færdigheder og tværsektoriel mobilitet og understøtter industriens behov for højt kvalificerede talenter og forskeres forståelse af industrielle udfordringer med henblik på øgede rekrutteringsmuligheder inden for økosystemet.

- (15) Data fra Eurostat viser en stigende tendens for antallet af forskere i fuldtidsækvivalenter i Unionen. I 2021 arbejdede to millioner forskere i medlemsstaterne, hvilket er 627 000 flere end i 2011. De fleste forskere arbejder i erhvervslivet (56 %) og sektoren for videregående uddannelser (32 %), efterfulgt af den offentlige sektor (11 %). Det er vigtigt at fastholde denne vækst gennem tilstrækkelige investeringer, infrastruktur og politikker på nationalt plan og på EU-plan, der støtter attraktive forskerkarrierer, herunder med hensyn til mangfoldighed, inklusion og kønsligestilling, og fremmer en kultur, der værdsætter forskerkarrierer i alle sektorer af samfundet.
- (16) Der er behov for en klar og fælles definition og forståelse af "forsker" på EU-plan, f.eks. den bredt accepterede definition i Frascati-manualen. Ved forskere bør forstås fagfolk, der udfører forsknings- og innovationsaktiviteter i alle sektorer, herunder den akademiske verden – videregående uddannelsesinstitutioner, forskningsorganisationer, forskningsinfrastrukturer –, erhvervslivet – herunder industri, nystartede virksomheder, spinoffvirksomheder eller små og mellemstore virksomheder –, offentlige forvaltningsorganer – herunder offentlige organer, politikudformningsorganer, offentlige laboratorier og sundhedssystemet – samt i nonprofitsektoren. Forskere kan herudover være involveret i forskellige typer aktiviteter i en hvilken som helst økonomisk eller samfundsmæssig sektor. Der er behov for at gøre en indsats for at opnå fuld anerkendelse af forskerkarrierer samt for at forbedre sammenligneligheden på tværs af medlemsstater og sektorer.

- (17) Udførelse af forskning og innovation på højt niveau kræver støtte fra andre fagfolk. Blandt andet fortjener karrierer som forskningsledere og forskningsteknikere behørig anerkendelse, herunder gennem yderligere analyser og tilpasning på EU-plan. Forskningsledelseskapaleteten bør styrkes ved at definere de nødvendige færdigheder og kompetencer, udvikle relevant uddannelse, fremme sammenlignelighed og give indehavere heraf mulighed for at forvalte og støtte forskning og innovation på en effektiv måde.
- (18) Den europæiske klassifikation af færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv (ESCO) blev ajourført i 2022, så den også omfatter bedre taksonomier for færdigheder og erhverv for forskere, hvorved det præciseres, hvilke erhverv der er relevante for forskere på tværs af arbejdsmarkedssektorer, og de tværfaglige kvalifikationer, som forskerne har brug for. Gennemførelsen af ESCO-klassifikationen i EUROPASS og i Det Europæiske Arbejdsformidlingsnet (Eures) letter udbredelsen af denne forbedrede klassifikation på arbejdsmarkedet. Kommissionen er nødt til at interagere med Den Internationale Arbejdsorganisation for at sikre, at den specifikke "forsker" kategori indgår i fremtidige revisioner af den internationale fagklassifikation (ISCO), som ESCO-klassifikationen er baseret på.

- (19) Som anerkendt i artikel 13 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og som anført i Bonn-erklæringen om frihed til videnskabelig forskning af 20. oktober 2020, i Romkommunikéet af 19. november 2020 om det europæiske område for videregående uddannelse og i Rådets henstilling (EU) 2021/2122 skal den akademiske frihed og frihed til videnskabelig forskning sikres som væsentlige forudsætninger for, at forskere kan fremme forskning og innovation. Kommissionen offentliggjorde i januar 2022 et arbejdsdokument om imødegåelse af udenlandsk indblanding i forskning og innovation – FoI, som skitserer bedste praksis at støtte videregående uddannelsesinstitutioner og forskningsorganisationer med hensyn til at værne om deres grundlæggende værdier, herunder akademisk frihed, integritet og institutionel autonomi, og for at beskytte deres personale og studerende samt forskningsresultater og -aktiver.

- (20) Der er behov for på effektiv vis at tackle de vedvarende uligheder mellem kønnene i forskerkarrierer – herunder de kønsbestemte lønforskelle, kønsskævheder ved foretagelse af vurderinger og anerkendelse, balance mellem arbejdsliv og privatliv samt kønsbaseret vold – samt mulige krydsninger mellem køn og andre sårbarheds- eller marginaliseringsforhold, f.eks. etnicitet, handicap og seksuel orientering i forskerkarrierer, da de alle påvirker deltagelse og karriereudvikling. Instrumenter for institutionelle ændringer såsom inklusive ligestillingsplaner kan være vigtige i denne henseende under hensyntagen til strategien for ligestilling mellem mænd og kvinder 2020-2025¹. She Figures 2021 viste, at kvinder fortsat er underrepræsenteret blandt forskere og kun udgør 33 % af alle forskere i Unionen. Desuden godtgjorde rapporten, at en højere procentdel af kvindelige forskere er beskæftiget i sektoren for videregående uddannelse sammenlignet med mandlige forskere, mens deres procentvise andel er lavere i den offentlige sektor og erhvervssektoren. I hele Unionen arbejder en større andel af kvindelige forskere sammenlignet med mandlige forskere på deltid og under usikre kontrakter inden for videregående uddannelse – 11 % for kvinder og 7 % for mænd – og kvinder beklæder kun 26 % af de øverste akademiske stillinger, dvs. fuldt professorat eller tilsvarende forskerstilling. Der er derfor behov for en særlig indsats for at afhjælpe uligheder mellem kønnene i forskerkarrierer og kvinders underrepræsentation inden for videnskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik både inden for forskning og innovation og i sektoren for videregående uddannelser som fremhævet i den europæiske strategi for universiteter.

¹ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget – Et EU med ligestilling: strategi for ligestilling mellem mænd og kvinder 2020-2025, COM(2020) 152 final.

- (21) For at støtte den fulde personlige og faglige udvikling hos forskere i Unionen og navnlig hos forskere, der er på et tidligt trin i deres karriere, er det vigtigt at tackle eksisterende udfordringer, som har negative konsekvenser for det overordnede forsknings- og innovationssystem i Unionen og for det indre marked for forskning. Sådanne udfordringer omfatter aspekter vedrørende beskæftigelse og arbejdsvilkår såsom forskellig status – studerende eller ansatte – for ph.d.-studerende på tværs af medlemsstaterne, hyppig mangel på åben, gennemsigtig og meritbaseret rekruttering, usikkerhed i forbindelse med kortsigtede projektbaserede kontrakter, utilfredsstillende adgang til lige muligheder, manglende tværsektoriel mobilitet under ph.d.-uddannelsen og efter opnåelse af ph.d.-graden, manglende balance mellem arbejdsliv og privatliv, omsorgsarbejde og velfærdsforanstaltninger vedrørende fysisk og mental sundhed og svagheder i de sociale beskyttelsesværktøjer, herunder problemer med at overføre rettigheder mellem sektorer og medlemsstater.

- (22) Beskæftigelsesegnetheden og karriereudviklingen for forskere, der er på et tidligt trin i deres karriere, vil kunne forbedres med særlige ansættelsesincitamenter såsom incitamenter knyttet til finansiel og social beskyttelse, herunder muligheder for tidsubegrænsede kontrakter i overensstemmelse med Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999¹. I den forbindelse kunne en bredere anvendelse af basisfinansiering eller finansiering af livscyklusforskning fremmes sammen med projektbaseret finansiering. Basisfinansieringen giver videregående uddannelsesinstitutioner eller forskningsorganisationer en fremskrivning af garanteret finansiel støtte, såfremt visse resultater og kvalitetsstandarder er opfyldt. Livscyklusfinansiering er kendetegnet ved en indledende konkurrence om finansiering, der fornyes, hvis der afgives en positiv vurdering efter en overvågningsproces. Dette gør det muligt for forskningsorganisationer at udvikle mere langsigtede forskningsstrategier og indgå bæredygtige forpligtelser over for medarbejderne, samtidig med at der anvendes projektbaseret finansiering til at fortsætte med at udforske nye muligheder.

¹ Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT L 175 af 10.7.1999, s. 43).

- (23) Som anført i artikel 22 i verdenserklæringen om menneskerettigheder har man som medlem af samfundet ret til social sikring og til gennemførelse af de økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder, der er uundværlige for ens værdighed og ens personligheds frie udvikling. I princip nr. 15 i den europæiske søjle for sociale rettigheder anføres det, at både ansatte og selvstændige som pensionister har ret til en pension, som svarer til deres bidrag og sikrer en passende indkomst. Alligevel har mobile forskere svært ved at akkumulere tilstrækkelige supplerende pensioner som følge af optjeningsperioder, høje overførselsgebyrer, begrænset viden om komplekse finansielle produkter og administrative byrder, når de når pensionsalderen. Der bør derfor sikres garantier til forskere på grundlag af Rådets henstilling af 8. november 2019 om "adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige"¹.
- (24) RESAVER, den europæiske pensionsløsning, der støttes af Kommissionen, som er beskæftiget med arbejdsmarkedsrelaterede pensionsordninger for forskningsorganisationer og som bliver en af komponenterne i den kommende EFR-talentplatform, har potentialet til at behandle spørgsmål om social beskyttelse, som mobile forskere står over for. Udbredelsen hindres imidlertid af begrænset kendskab og betydelige administrative og juridiske hindringer. Med henblik på at beskytte mobile forskeres pensionsrettigheder bør der gives oplysninger om, hvordan potentiel mobilitet kan påvirke pensionsrettigheder, og forskningsorganisationers deltagelse i RESAVER bør overvejes.

¹ Rådets henstilling af 8. november 2019 om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige (2019/C 387/01) (EUT C 387 af 15.11.2019, s. 1).

- (25) Tværsektoriel, tværfaglig og geografisk afbalanceret mobilitet er afgørende for at gøre forskerkarrierer i Unionen mere effektive, bæredygtige og attraktive. En sådan mobilitet gør det overordnede forsknings- og innovationssystem mere konkurrencedygtigt og giver anledning til bedre produktion, udveksling og anvendelse af viden, samtidig med at ikke-lineære og diversificerede karriereforløb fremmes. Der bør skabes incitamenter til disse former for mobilitet, herunder virtuel mobilitet, de bør fremmes og integreres på passende vis i forskernes faglige udvikling, og der bør gøres en indsats for at håndtere eksisterende mobilitetshindringer af enhver art, herunder begrænset overførsel af stipendier, administrative byrder, f.eks. af forretningsrejser, eller for anerkendelse af opholdstilladelser til mobile forskere, udfordringer i forbindelse med flytning, eller sproglige barrierer, eller for overførsel af pensionsrettigheder.
- (26) Der er brug for en ændret tilgang for at fremme interoperable og tværsektorielle forskerkarrierer, hvorved vurderings- og belønningssystemet vil tillægge karrierer i alle sektorer samme værdi og ikke vil straffe geografisk, tværfaglig og tværsektoriel mobilitet, karriereafbrydelser eller karriereflytning, herunder sabbat- eller forældreorlov, og hvor forskere uden problemer vil vælge mellem karrierer i og uden for den akademiske verden. Flere forskellige karriereforløb, der er kendetegnet ved geografisk, sektoriel og tværorganisatorisk mobilitet, eller hybride forløb, der er kendetegnet ved en samtidig kombination af sektorer, fortjener fuld anerkendelse og overvejelse på lige fod med lineære karriereforløb – hvorved forstås karrierer, der følger en lige progressionslinje fra en stilling til en anden, normalt inden for samme område eller disciplin.

- (27) I nogle tilfælde er ph.d.-uddannelsen stadig primært rettet mod fremtidige karrierer i den akademiske verden og tager ikke i tilstrækkelig grad hensyn til den bredere vifte af erhverv i mange forskellige relevante sektorer eller betydningen af at fremme iværksætterånd blandt forskere. Det er yderst vigtigt at give forskere tværfaglige færdigheder gennem formel og uformel uddannelse samt stærke forskningsfærdigheder for at skabe bedre karrieremuligheder, tværsektoriel mobilitet og innovation og for at gøre forskerkarrierer i Unionen mere attraktive.
- (28) Den europæiske kompetenceramme for forskere (ResearchComp), der er udviklet af Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og interessenterne, vil spille en vigtig rolle med hensyn til at udstyre forskere med en lang række tværfaglige færdigheder og lukke kvalifikationskløften mellem den akademiske verden og alle andre relevante sektorer. Forskeruddannelse – herunder ph.d.-uddannelse – kan udvikles i overensstemmelse med de kompetencer, der er beskrevet i rammen, og gennem udveksling af bedste praksis, for at give mulighed for livslang opkvalificering og omskoling af forskerne. Der vil være brug for passende anerkendelses- og valideringsmekanismer for formelle og uformelle uddannelsesmuligheder, herunder uddannelse på arbejdspladsen.

- (29) For at sikre, at forskernes uddannelse udvikles eller samudvikles på grundlag af faktiske kvalifikationsbehov kan der tilskyndes til interaktion og samarbejde mellem den akademiske verden, industrien, erhvervslivet, den offentlige forvaltning, den almennyttige sektor og alle andre relevante aktører i økosystemet, herunder f.eks. i forbindelse med praktikophold eller "job shadowing". Principperne for innovativ ph.d.-uddannelse i den rapport, der blev vedtaget af EFR-Styringsgruppen vedrørende Menneskelige Ressourcer og Mobilitet i 2011, samt Rådets henstilling (EU) 2022/2415 af 2. december 2022 om vejledende principper for vidensudnyttelse¹, som påpeger behovet for et system, der befordrer iværksætteraktiviteter til gavn for forskere, kan tages med i overvejelserne i den forbindelse.
- (30) Det er afgørende at fremme iværksættertankegangen og relaterede kompetencer blandt forskere, herunder kompetencer til at søge investorer og kapital, for at forbedre udnyttelsen af viden og omdannelsen af innovative idéer til nye tjenester og produkter med større potentiale for markedsudbredelse, bæredygtig vækst, innovation og samfundsmæssige fordele. For at give iværksættere gode vækstmuligheder kræves det at intellektuelle aktiver såsom publikationer, data, knowhow og intellektuel ejendomsret forstås korrekt og forvaltes effektivt som fastsat i Rådets henstilling (EU) 2022/2415 af 2. december 2022 om vejledende principper for vidensudnyttelse¹.

¹ Rådets henstilling (EU) 2022/2415 af 2. december 2022 om vejledende principper for vidensudnyttelse (EUT L 317 af 9.12.2022, s. 141).

- (31) Tværsektoriel udveksling af talenter og forbedret interoperabilitet mellem forsknings- og innovationsjob mellem sektorer kræver en kombination af forskellige og supplerende foranstaltninger på nationalt plan og EU-plan i overensstemmelse med principperne om akademisk frihed og institutionel autonomi, herunder systemreform. En politisk tilgang, der omfatter gensidig læring på grundlag af vellykkede modeller for tværsektorielle mobilitetsordninger, kan bidrage til at styrke et gensidigt fordelagtigt samarbejde mellem den akademiske verden og andre sektorer og fremme innovationsøkosystemer og til at forbedre uddannelse og livslang læring for forskere, innovatorer og andre forsknings- og innovationstalenter, herunder opkvalificering til at opbygge støttekapacitet og forbedring af rekrutteringssystemet, samt til at fremme forskernes udvikling af iværksætterfærdigheder.
- (32) Forskerne er ikke altid opmærksomme på den afgørende rolle, som politikudformning og politiske foranstaltninger spiller på forsknings- og innovationsområdet, og på videnskabens rolle i politikudformningen. Begge dimensioner kan have en indvirkning på forskerkarrierer generelt samt på forsknings- og innovationssystemet. Det er vigtigt, at ph.d.-uddannelsen omfatter og bidrager til denne opmærksomhed for at sikre, at forskerne i højere grad inddrages i politikudformningsprocessen, og for at anerkende betydningen af deres videnskabelige aktiviteter for politikudformningen igennem hele deres karriere.

- (33) Forskere, navnlig dem, der er på et tidligt trin i deres karriere, bør gøres opmærksomme på de muligheder, der findes i alle sektorer, og på muligheden for at udnytte dem og for at udvide deres personlige og faglige udviklingspektrum. Karriererådgivnings- og støttetjenester, der er skræddersyet til forskernes behov, spiller en vigtig rolle gennem at stimulere tværsektoriel, tværfaglig, geografisk og virtuel mobilitet og gennem muligheden for at udvikle iværksætteraktiviteter. Interinstitutionel mobilitet, navnlig mellem forskellige profiler af videregående uddannelsesinstitutioner og forskningsorganisationer og i forskellige og fleksible akademiske forløb, bør fremmes, herunder ved at fjerne hindringer i forbindelse med de kompetencer, der er udviklet i den tidligere institution, og dem, der kræves i den nye institution.
- (34) Forskningsvurderinger bør gøre det muligt at evaluere forskernes og forskningens resultater for at opnå den højest mulige kvalitet og virkning. En ordentlig evaluering af resultater kræver anerkendelse af stadig mere forskelligartede forskningsresultater, -aktiviteter og -praksisser, herunder samarbejde og åben udveksling af resultater, og at der opnås høje standarder for forskningsintegritet og samfundsmæssige virkninger af forskningen som fremhævet i opfordringen fra Paris i 2022 om forskningsvurdering, i screeningsrapporten "Towards a reform of the research assessment system" (mod en reform af forskningsvurderingssystemet), som Kommissionen offentliggjorde i 2021, på grundlag af en bred høring af interessenter, i Rådets konklusioner om forskningsvurdering og gennemførelse af åben videnskab af 10. juni 2022 og i aftalen om reform af forskningsvurderingen, der blev offentliggjort i juli 2022. Ved forskningsvurderinger bør der derfor anlægges en mere afbalanceret tilgang mellem kvantitativ og kvalitativ evaluering af forskning ved at fremme kvalitativ vurdering med peerevaluering understøttet af ansvarlig anvendelse af kvantitative indikatorer.

- (35) For at styrke karrierer i den akademiske verden, der fører til ledende stillinger, er der behov for et gennemsigtigt, struktureret, inklusivt samt kønsmæssigt ligestillet karriereadgangs- og udviklingssystem. Udviklingen af akademiske karrieresystemer ("tenure-track"), hvorved forstås fastsatte rammer, hvorunder en tidsbegrænset kontrakt indeholder mulighed for at opnå en fast stilling, såfremt der gives en positiv evaluering, kan i den forbindelse overvejes i medlemsstaterne og forskningsorganisationerne.
- (36) Trods indsatsen på EU-plan og på nationalt og regionalt plan er talentflugt fra mindre udviklede regioner i Unionen fortsat et problem, hvilket fremhæves i Kommissionens meddelelse med titlen "Udnyttelse af talent i Europas regioner"¹, og der er behov for yderligere foranstaltninger for at opnå en mere afbalanceret geografisk mobilitet for forskere. Kommissionens analyser af udveksling af talenter for 2021-2022 viser det positive bidrag fra eksisterende tiltag på EU-plan med hensyn til at tilskynde til en mere afbalanceret udveksling af talenter, men de viser også vedvarende udfordringer samt muligheder for at opnå hjernetilgang. Fremragende forskningsmiljøer – herunder forskningsinfrastrukturer – og attraktive arbejdsvilkår samt et lønniveau, der svarer til faglige kvalifikationer og udførte aktiviteter, spiller en meget vigtig rolle i denne sammenhæng, men de kræver ofte, at de nationale forsknings- og innovationssystemer reformeres. Der bør anlægges en politisk tilgang med henblik på at støtte og tilskynde til sådanne systemforandringer, og denne bør omfatte gensidige læringsøvelser på grundlag af vellykkede forløb, der har gjort det muligt at etablere en mere afbalanceret udveksling af talenter i medlemsstaterne.

¹ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget "Udnyttelse af talent i Europas regioner" af 17. januar 2023, COM(2023) 32 final.

- (37) Hovedformålet med EURAXESS, et unikt paneuropæisk initiativ, der vederlagsfrit leverer information og støttetjenester til forskere og deres familier, er at støtte forskeres mobilitet og karriereudvikling og samtidig sikre, at der er en bæredygtig talentpipeline på forsknings- og innovationsområdet, og at det videnskabelige samarbejde mellem Unionen og verden styrkes. For at støtte dette mål yderligere kan EURAXESS udvide sine informationsformidlings- og støtteaktiviteter for forskere og videregående uddannelsesinstitutioner og forskningsorganisationer, så der er en optimeret struktur af tjenester og forvaltning, forbedret digital erfaring og brugererfaring samt interoperabilitet med andre EU-initiativer såsom Europass og Eures. Effektiviteten af og sammenhængen i EURAXESS-informationsportaler og -tjenester vil drage fordel af stærke nationale organisationer, der kan fungere som brohoveder.

- (38) For at bevare konkurrenceevnen på verdensplan er Unionen nødt til at være mere attraktiv for talenter fra hele verden, samtidig med at det undgås, at talentflugt påvirker udviklingslandene. Kommissionens meddelelse med titlen "Tiltrækning af færdigheder og talent til EU", der blev vedtaget den 27. april 2022¹, understreger nødvendigheden af, at det gøres mere tiltrækkende for globale talenter at komme til Unionen, navnlig ved at fremme innovation og iværksætteri i Unionen og ved at undersøge yderligere muligheder for lovlig migration til Unionen på mellemlang til lang sigt. Revisionen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2021/1883² var et vigtigt skridt i retning af at gøre Unionen mere attraktiv, så højt kvalificerede migranter kunne få glæde af forbedrede rettigheder samt hurtigere og mere strømlinede procedurer. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/801³ bidrager også til disse mål ved at gøre det lettere og mere attraktivt for studerende og forskere at komme til Unionen, samtidig med at udvekslingen af viden og færdigheder fremmes gennem styrkede interne mobilitetsrettigheder inden for Unionen.

¹ Meddelelse fra Kommissionen til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget "Tiltrækning af færdigheder og talent til EU", COM(2022) 657 final.

² Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2021/1883 af 20. oktober 2021 om indrejse- og opholdsbetingelser for tredjelandstatsborgere med henblik på højt kvalificeret beskæftigelse og om ophævelse af Rådets direktiv 2009/50/EF (EUT L 382 af 28.10.2021, s. 1).

³ Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/801 af 11. maj 2016 om betingelserne for tredjelandstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på forskning, studier, praktik, volontørtjeneste, elevudvekslingsprogrammer eller uddannelsesprojekter, og om pair-ansættelse (EUT L 132 af 21.5.2016, s. 21).

- (39) Chartret og kodeksen for forskere er ved at blive revideret for at reagere på den nye virkelighed og de aktuelle udfordringer, som forskere og institutioner står over for, herunder en bedre integration af kønsbalance, kønsligestilling og inklusion, bl.a. foranstaltninger rettet mod forskningsmiljøer, der er fri for kønsbaseret vold, samt åben videnskabspraksis. Det nye charter for forskere i bilag II til denne henstilling strømlines for at forenkle dets gennemførelse og for at fremme dets udbredelse uden for den akademiske sektor. Alle organisationer, der beskæftiger eller yder finansiering til forskere, opfordres til at tilslutte sig det nye charter for forskere. Organisationer, der har tilsluttet sig principperne i det eksisterende charter og den eksisterende kodeks for forskere, anses for fortsat at støtte det nye charter for forskere. Dette bør navnlig gælde for institutioner, der er gået ind i eller har afsluttet HRS4R-processen, hvor godkendelsen af chartret for forskere udgør det første skridt.

- (40) Der er behov for et observatorium for forskerkarrierer, der kombinerer de bedste af de nuværende EU-data på ét sted, for at overvåge gennemførelsen af foranstaltninger til styrkelse af forskerkarrierer og systemreformer. Observatoriet bør støtte de af medlemsstaternes og forskningsorganisationernes databehov, der er relevante for tilpasningen og udviklingen af politikker for forskerkarrierer. Det bør ligeledes hjælpe forskere med at få en bedre forståelse af udfordringer og muligheder og gøre Europas forskningsorganisationer mere attraktive for de bedste talenter. Hvis det er relevant, kan der overvejes forbindelser med det europæiske observatorium for videregående uddannelser, der foreslås i den europæiske strategi for universiteter. Data, der indsamles i henhold til Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/1700¹, kan tilpasses behovene hos brugerne af observatoriet for forskerkarrierer.

¹ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/1700 af 10. oktober 2019 om oprettelse af en fælles ramme for europæiske statistikker vedrørende personer og husstande baseret på data på individniveau indsamlet ved hjælp af stikprøver, om ændring af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 808/2004, (EF) nr. 452/2008 og (EF) nr. 1338/2008 og om ophævelse af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 1177/2003 og Rådets forordning (EF) nr. 577/98 (EUT L 261 I af 14.10.2019, s. 1).

- (41) Der er behov for at engagere medlemsstaterne og alle involverede interessenter for, at den europæiske ramme kan tiltrække og fastholde forsknings-, innovations- og iværksættertalent i Unionen. Navnlig kan alliancer mellem videregående uddannelsesinstitutioner såsom dem, der er oprettet under initiativet Europauniversiteter og støttet af Erasmus+-programmet og rammeprogrammerne for forskning og innovation, samt sektoren for videregående uddannelser i bredere forstand, forskningsorganisationer og alle relevante interessenter tilskyndes til på frivillig basis og efter en bottom-up-tilgang at deltage og bidrage til en bred gennemførelse af rammen ved at afprøve relevante aktiviteter.
- (42) Disse henstillinger bør gennemføres under behørig hensyntagen til den brede mangfoldighed af nationale forsknings- og innovationssystemer og -forhold og til princippet om videregående uddannelsesinstitutioners og forskningsorganisationers institutionelle autonomi i hele Unionen —

VEDTAGET DENNE HENSTILLING:

1. I denne henstilling gælder det, at:

"forskere" betyder fagfolk, der deltager i udformningen eller skabelsen af ny videnskabelig viden på grundlag af originale koncepter eller hypoteser. De gennemfører forskning og forbedrer eller udvikler koncepter, teorier, modeller, infrastrukturer, teknikker, instrumenter, software eller operationelle metoder. Forskere kan være helt eller delvist involveret i forskellige typer aktiviteter såsom grundforskning eller anvendt forskning, eksperimentel udvikling, anvendelse af forskningsudstyr i en hvilken som helst økonomisk eller samfundsmæssig sektor og formidling og udnyttelse af forskningsresultater. De kan også være delvist involveret i bl.a. projektstyring, undervisning, mentorordninger, støtte til evidensbaseret politikudformning, åben videnskabspraksis, videns- og teknologioverførselsaktiviteter og videnskabelig kommunikation. Forskere identificerer muligheder for nye forsknings- og udviklingsaktiviteter og planlægger og forvalter dem ved hjælp af færdigheder og viden på højt niveau, der er udviklet gennem formel uddannelse eller fra erfaring.

2. Forskere kan udføre deres aktiviteter med samme relevans i alle sektorer, der udfører forskning og innovation, herunder den akademiske verden, industrien, erhvervslivet, den offentlige forvaltning samt den almennyttige sektor, hvor deres færdigheder, viden og holdninger kan være til gavn for det europæiske samfund, forsknings- og innovationssystemet og økonomien.

3. Karrierer inden for forskningsledelse kan gennemføres af forskere og andre fagfolk med henblik på at forvalte og støtte forsknings- og innovationsaktiviteter. Karrierer inden for forskningsledelse bør udformes og anerkendes på passende vis på EU-plan ved at definere de relevante færdigheder og kompetencer for at styrke forskningslederens faglige formåen, muliggøre udvikling af relevant uddannelse og fremme sammenlignelighed.

Forskningsledere kan udføre forskellige opgaver såsom:

- a) strømline eller fremme planlægning, udvikling, forvaltning, FAIR-dataforvaltning, administration, overvågning, kommunikation og udnyttelse af forskning og innovation
- b) sikre overholdelse af politiske mål, krav til finansieringsprogrammer, finansielle regler og retlige bestemmelser
- c) forbedre forsknings- og innovationsprojekters eller -systemers effektivitet og virkning
- d) styrke virkningen af forskning og innovation på politik og på samfundet
- e) støtte udformning og gennemførelse af forsknings- og innovationspolitikker, -programmer og -projekter.

4. Forskningsteknikere er fagfolk, hvis hovedopgaver kræver et højt niveau af teknisk viden, uddannelse og erfaring inden for et eller flere områder inden for ingeniørvirksomhed, natur- og biovidenskab eller samfundsvidenskab og humaniora. De deltager i videnskabelige og tekniske opgaver, der indebærer anvendelse af koncepter og operationelle metoder og af forskningsudstyr, hvilket normalt foregår under forskernes tilsyn. Forskningsteknikere spiller en afgørende støtterolle i forbindelse med forskning og innovation på højt niveau. Medlemsstaterne bør overveje at udforme og anerkende forskerteknikeres karrierer på passende vis på nationalt plan.
5. Alle forskere bør uanset deres status og beskæftigelsessektor inddeles i følgende profiler:
- a) R1 – Begyndende forsker: Forskere, der udfører forskning under vejledning op til ph.d.-niveauet eller tilsvarende kompetence- og erfaringsniveau
 - b) R2 – Anerkendt forsker: Forskere med en ph.d. eller et tilsvarende kompetence- og erfaringsniveau, som endnu ikke har etableret et betragteligt niveau af uafhængighed med hensyn til at lave egen forskning, tiltrække finansiering eller lede en forskningsgruppe

- c) R3 – Etableret forsker: Forskere med en ph.d. eller et tilsvarende kompetence- og erfaringsniveau, som uafhængigt evner at lave egen forskning, tiltrække finansiering og lede en forskningsgruppe
- d) R4 – Ledende forsker: Forskere med en ph.d. eller et tilsvarende kompetence- og erfaringsniveau, der af deres kolleger anerkendes som førende inden for deres forskningsområde.

6. I forbindelse med denne henstilling bør R1- og R2-profiler betragtes som forskere, der er på et tidligt trin i deres karriere, og R3- og R4-profiler bør betragtes som seniorforskere.

Det henstilles til medlemsstaterne at tilskynde til, at henvisninger til profilerne anvendes for alle ledige stillinger, der specifikt henvender sig til forskere, eller om nødvendigt opfordre videregående uddannelsesinstitutioner og forskningsorganisationer til at gøre dette.

Profilerne bør ikke nødvendigvis betragtes som trin i et progressivt karriereforløb.

En ikkeudtømmende liste over eksempler på forskeres beskæftigelse på tværs af sektorer og i overensstemmelse med R1-R4-profilerne findes i bilag I.

7. Det henstilles til medlemsstaterne og Kommissionen at fremme og støtte fuld anerkendelse af forskerkarrierer samt lige anerkendelse og belønning af de forskellige karriereforløb uanset beskæftigelses- eller aktivitetssektor, og at træffe støtteforanstaltninger, der giver mulighed for fuld interoperabilitet og sammenlignelighed på tværs af medlemsstater, sektorer og institutioner.
8. Ikkelineære karriereforløb, multikarriereforløb og hybride forløb kan fremmes og støttes af medlemsstaterne og bør anerkendes på lige fod med lineære karriereforløb med flere faglige resultater.
9. Det henstilles til medlemsstaterne at indføre nye versioner og ajourføringer af den europæiske klassifikation af færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv, navnlig med hensyn til forskeres erhverv og færdigheder.
10. Det henstilles til medlemsstaterne at tilskynde personalekontorer i alle sektorer til at kortlægge karrierestrukturer for forskere i forhold til de profiler, der er omhandlet i denne henstillings punkt 5.

Ansættelses- og arbejdsvilkår

11. Det henstilles til medlemsstaterne at fremme og støtte en åben, gennemsigtig og meritbaseret udvælgelse og ansættelse af kandidater uden at straffe karriereafbrydelser eller ikkelineære karriereforsløb, multikarriereforsløb og hybride forsløb.
12. Det henstilles til medlemsstaterne, at de tilskynder til overholdelse af kollektive overenskomster og en effektiv social dialog og træffer støtteforanstaltninger, så arbejdsgivere og bidragydere skaber attraktive, inklusive og konkurrencedygtige forsknings- og arbejdsvilkår, hvor forskere værdsættes, tilskyndes og støttes. Sådanne støtteforanstaltninger kan omfatte:
 - a) at der giver rimelig løn, balance mellem arbejdsliv og privatliv og fleksible arbejdsvilkår, der bidrager til at forene privatliv, familie, omsorg, sundhed, sikkerhed og generel trivsel, uden at dette berører karrierer
 - b) at der sikres kønsligestilling, kønsbalance, lige muligheder og inklusion for forskere uanset baggrund, herunder underrepræsenterede og marginaliserede grupper, og at man fremmer anvendelsen, gennemførelsen og overvågningen af instrumenter for institutionelle ændringer blandt forskningsintensive og finansierende organisationer såsom inklusive ligestillingsplaner, der er åbne for krydsninger mellem kønnene og andre sociale kategorier, i overensstemmelse med den nye ramme for det europæiske forskningsrum og den europæiske strategi for universiteter

- c) at den videnskabelige forskningsfrihed beskyttes mod enhver form for begrænsning eller indblanding, herunder fra udenlandske aktører
- d) at der ydes målrettet støtte på institutionelt plan til forskere i forbindelse med opfyldelsen af administrative opgaver
- e) at der træffes resolute foranstaltninger for at imødegå usikkerhedsfænomenet og støtte jobsikkerhed og -stabilitet. Dette kan på frivillig basis tilskynde til, at der etableres en maksimal tærskel for antallet af tidsbegrænsede kontrakter pr. organisation i de samlede menneskelige ressourcer for forskere. Når der udføres permanente, langsigtede eller meget hyppigt tilbagevendende forskningsopgaver, anbefales permanente eller tidsbegrænsede kontrakter som det rette instrument. Forskere med tidsbegrænsede kontrakter bør drage fordel af særlige foranstaltninger – som omhandlet i denne henstillings punkt 29 – der fremmer deres karriereudvikling og kontinuitet
- f) at det overvejes at anvende forskellige finansieringsmodeller – f.eks. basisfinansiering, livscyklusfinansiering eller projektbaseret finansiering – for at sætte forskningsorganisationer i stand til at udvikle mere langsigtede forskningsstrategier og påtage sig mere stabile forpligtelser over for medarbejderne

g) at der sikres adgang til passende social beskyttelse uanset ansættelsesform, uden at dette berører medlemsstaternes ret til at fastlægge de grundlæggende principper for deres sociale sikringsordninger. Sådanne foranstaltninger kan gælde for følgende områder, for så vidt de findes i medlemsstaterne:

- 1) arbejdsløshedsydelse
- 2) sygdoms- og sundhedsydelse
- 3) barselsorlov, fædreorlov og forældreorlov og dertil knyttede ydelser
- 4) ydelser ved invaliditet
- 5) ydelser ved alderdom og ydelser til efterladte
- 6) ydelser i forbindelse med arbejdsulykker og arbejdsmarkedsrelaterede sygdomme.

13. Det henstilles til medlemsstaterne at sikre, at forskere har adgang til ajourførte, omfattende, brugervenlige og letforståelige oplysninger om deres sociale beskyttelsesrettigheder og -forpligtelser, og at sikre, at gældende rettigheder – uanset om de er erhvervet gennem obligatoriske eller frivillige ordninger – bevares, akkumuleres og/eller kan overføres for alle former for beskæftigelse og selvstændig erhvervsvirksomhed og på tværs af grænser og økonomiske sektorer gennem hele den pågældendes arbejdsliv eller i en given referenceperiode og mellem forskellige ordninger inden for et givet socialt beskyttelsesområde.

14. Medlemsstater, der ønsker at fremme opsparingen i supplerende bidragsdefinerede ordninger, anbefales at fremme anvendelsen af de løsninger, som RESAVER-pensionskassen tilbyder, og som garanterer, at der ikke er nogen karenperiode og gebyrer for overførsel af aktiver.
15. Det henstilles til medlemsstaterne, at de tilskynder til specifikke foranstaltninger til støtte for forskere, der er på et tidligt trin i deres karriere, svarende til de R1- og R2-profiler, der er omhandlet i denne henstillings punkt 5. Under hensyntagen til nationale forhold kan sådanne specifikke foranstaltninger omfatte:
- a) at give begyndende forskere den sociale beskyttelse og de arbejdsvilkår, der gælder for forskere på andre karrieretrin, og en passende indkomst
 - b) at give forskere, der er på et tidligt trin i deres karriere, økonomiske incitament og incitament knyttet til social beskyttelse
 - c) at fremme arbejdsgivernes anvendelse af og støtte til incitament til ansættelse af forskere, der er på et tidligt trin i deres karriere, i alle sektorer, navnlig med permanente eller tidsbegrænsede kontrakter
 - d) at fremme og anerkende interinstitutionel, tværsektoriel, tværfaglig og geografisk mobilitet, herunder virtuel mobilitet

- e) at styrke samarbejdet mellem den akademiske verden, forskningsbidragydere og andre relevante aktører i økosystemet, navnlig industrien og andre virksomheder samt offentlige organisationer og nonprofitorganisationer, for så vidt angår kvalifikationsbehov og kompetenceudvikling, for at fremme rekrutteringen af højt kvalificerede forskere, der har de målrettede kompetencer, som de pågældende sektorer har behov for
- f) at fremme inddragelse af forskere, der er på et tidligt trin i deres karriere, i forskningsteams for at undgå at de bliver pålagt opgaver, der er uvedkommende for deres videnskabelige uddannelse.

Forskere, der er kvalificerede til tværsektorielle og tværfaglige karrierer og til iværksætteri og innovation

16. Målet for begyndende forskere er at dyrke forskningstankegangen og fremme en fleksibel tankegang, kreativitet og intellektuel autonomi ved hjælp af et nyt, konkret forskningsprojekt. Det henstilles til medlemsstaterne at træffe passende foranstaltninger til at sikre, at ph.d.-uddannelsen er gearret til at imødekomme dette mål og desuden er forenelig med interoperable karrierer i alle relevante sektorer og med udøvelse af åben videnskab, herunder ved at gøre brug af ResearchComp, principperne for innovativ ph.d.-uddannelse, den europæiske adfærdskodeks for forskningsintegritet og alle andre fremtidige initiativer, som er taget med henblik på at styrke forskernes tværfaglige færdigheder.

17. Det henstilles til Kommissionen at træffe foranstaltninger til at støtte og lette anvendelsen af ResearchComp, fremme udvekslingen af god praksis og overveje fremtidige revisioner af kompetencerammen, hvor det er nødvendigt, på grundlag af udviklingen i forsknings- og innovationssystemet og udviklingen på arbejdsmarkedet.
18. Det henstilles til medlemsstaterne, at de lægger vægt på ordninger, der har til formål at styrke de tværfaglige færdigheder, som forskere har brug for, for at deltage i aktiviteter til udnyttelse af viden og iværksætteri. Sådanne ordninger kan omfatte oplysningsaktiviteter og uddannelse om relevante emner, herunder forvaltning af intellektuelle aktiver, standardisering, samarbejde mellem industrien og den akademiske verden og mellem den offentlige forvaltning og den akademiske verden, herunder aktiviteter med henblik på videnskabelige bidrag til politik, og engagement med samfundet.
19. Det henstilles til medlemsstaterne og Kommissionen at tilskynde til interaktion og samarbejde, herunder partnerskaber, mellem den akademiske verden, industrien, andre virksomheder, den offentlige forvaltning, den almennyttige sektor og alle andre relevante aktører i økosystemet, og at sikre, at ph.d.-uddannelse og målrettet uddannelse udvikles eller samudvikles på grundlag af de berørte parter reelle kvalifikationsbehov, herunder ved at bygge videre på eksempler på bedste praksis, der gennemføres under eksisterende programmer på EU- og medlemsstatsplan.

Det henstilles navnlig til, at et sådant samspil og samarbejde støttes på områder, hvor der er behov for bestemte færdigheder for at kunne arbejde med de nyeste forsknings- og teknologiinfrastrukturer.

20. Det henstilles til medlemsstaterne og Kommissionen at skride til handling for at fremme en innovations- og iværksættertankegang hos forskere, inklusive de nødvendige færdigheder til at kunne søge investeringer, således at de, der følger en iværksætterkarriere, kan kombinere deres evne til at producere viden med deres vidensudnyttelsesfærdigheder, omdanne innovative idéer til forretningsmuligheder og fremme innovation og fremskridt.

Der bør lægges særlig vægt på at fremme iværksætteri og innovation blandt kvinder og på at skabe spinoffvirksomheder, der ledes af kvinder. Den samme tilgang bør overvejes for minoriteter og marginaliserede grupper.

Medlemsstaterne kan overveje foranstaltninger til at afbøde mulige risici for forskere, der følger en iværksætterkarriere, herunder gennem muligheden for at vende tilbage til deres tidligere karriereforløb.

21. Det henstilles til medlemsstaterne at træffe foranstaltninger til at støtte udviklingen og udbuddet af målrettet uddannelse for at tilskynde til opkvalificerings- og omskolingsmuligheder for forskere med et livslangt perspektiv og for at fremme tværsektoriel og tværfaglig mobilitet. Det henstilles også til medlemsstaterne at tage de nødvendige skridt for at fremme en retfærdig og gennemsigtig valideringsprocedure for formelle og uformelle uddannelsesmuligheder, herunder uddannelse på arbejdspladsen.

22. Det henstilles til Kommissionen at træffe følgende foranstaltninger i forbindelse med udviklingen af initiativer, der fremmer udveksling af talenter på tværs af sektorer:
- a) at støtte gensidig læring for medlemsstaterne på grundlag af modeller for tværsektorielle mobilitetsordninger, der er udarbejdet af Kommissionen, på tre prioriterede områder:
 - 1) styrkelse af samarbejdet mellem den akademiske verden og andre sektorer
 - 2) forbedring af uddannelse og livslang læring for forskere, innovatorer og andre forsknings- og innovationstalenter
 - 3) fremme af iværksætter, tværfaglige færdigheder og engagement blandt forskere i forbindelse med aktiviteter, der øger de samfundsmæssige virkninger
 - b) at styrke de tværsektorielle mobilitetskomponenter i de eksisterende instrumenter for at fremme forskeres mobilitet og om nødvendigt supplere dem med nye instrumenter
 - c) at skabe opmærksomhed omkring tværsektorielle mobilitetsordninger via en afdeling under EFR-talentplatformen, jf. denne henstillings punkt 33.

23. Det henstilles til medlemsstaterne at overveje at indføre nationale ordninger til fremme af tværsektoriel mobilitet på et eller flere af de tre prioriterede områder, der er omhandlet i denne henstillings punkt 22.
24. Det henstilles til medlemsstaterne at træffe alle nødvendige foranstaltninger, der kan bidrage til at fjerne eksisterende strukturelle og administrative hindringer, som kan hæmme eller hindrer mobiliteten mellem sektorer, herunder ved at støtte forskere i at overvinde familiemæssige og personlige hindringer for mobilitet, ved at støtte interoperabiliteten af karrierer og, hvor det er relevant, lette midlertidig eller permanent mobilitet uden at hindre lineære forskerkarriereforløb.
25. Det henstilles til medlemsstaterne og Kommissionen at fremme tværfaglig mobilitet for forskere, herunder ved i tilstrækkelig grad at tage hensyn til og tackle hindringer såsom manglende anerkendelse og vanskeligheder med at sikre finansiering fra traditionelle kilder.

Karrierevurdering, -udvikling og -forløb

26. Det henstilles til medlemsstaterne at støtte anerkendelsen af værdien af geografisk, tværsektoriel, interinstitutionel og tværfaglig mobilitet som et vigtigt middel til at fremme videnskabelig viden og faglig udvikling på alle trin i en forskers karriere. Virtuel mobilitet har vist sig at være et gyldigt aktiv og kan også tages i betragtning. Vurderings- og belønningssystemet bør ikke straffe ikkelineære karriereforløb, multikarriereforløb og hybride forløb.

27. Det henstilles til medlemsstaterne og Kommissionen at fremme og støtte systemer til vurdering og belønning af forskere, der:
- a) er baseret på en kvalitativ uvildig vurdering fra ligestillede og andre relevante eksperter og understøttes af ansvarlig brug af kvantitative indikatorer
 - b) belønner forskningens kvalitet og forskellige potentielle virkninger på samfundet og på videnskab og innovation
 - c) anerkender en mangfoldighed af output, bl.a. publikationer, datasæt, software, metoder, protokoller og patenter, en mangfoldighed af aktiviteter, bl.a. mentorordninger, vejledning, lederroller, iværksætteri, FAIR-dataforvaltning – efter principperne om, at data skal være søgbare, tilgængelige, interoperable og genanvendelige –, peerevaluering, undervisning, vidensudnyttelse, samarbejde mellem industrien og den akademiske verden, støtte til evidensbaseret politikudformning og interaktion med samfundet, samt en mangfoldighed af praksisser, bl.a. åben forskning, tidlig viden- og datadeling og åbent samarbejde, foruden alle de mobilitetserfaringer, der er omhandlet i denne henstillings punkt 26
 - d) sikrer, at forskerens faglige aktivitet opfylder høje standarder for etik og integritet, anvender hensigtsmæssig forskning og værdsætter god praksis, herunder åben praksis for udveksling af forskningsresultater og -metoder, når det er muligt

- e) anvender vurderingskriterier og -processer, som tager hensyn til de mange forskellige forskningsdiscipliner og nationale sammenhænge
- f) støtter en mangfoldighed af forskerprofiler og karriereforløb og værdsætter individuelle bidrag, men også den rolle, som teams, samarbejde og tværfaglighed spiller
- g) sikrer kønsligestilling, kønsbalance, lige muligheder og inklusion.

Medlemsstaterne opfordres til at fremme videreuddannelse af de aktører, der indgår i vurderings- og belønningsprocessen for at skabe sammenhæng i gennemførelsen af henstillingerne i nærværende punkt.

28. Medlemsstaterne opfordres til at tilskynde organisationer til at tilslutte sig koalitioner, alliancer eller initiativer, der er oprettet for at udvikle vurderingssystemer i overensstemmelse med henstillingerne i denne henstillings punkt 27. Medlemsstaterne opfordres også til inden for deres kompetenceområde at tackle nationale administrative eller juridiske hindringer for en sådan udvikling af forskningsvurderinger og bidrage til at forebygge eventuelle modsigelser eller uoverensstemmelser, der måtte være i forbindelse med anvendelsen af henstillingerne i denne henstillings punkt 27, mellem vurderingen af forskning, forskere og forskningsorganisationer.

29. Det henstilles til medlemsstaterne at fremme foranstaltninger, herunder rådgivnings- og mentorordninger, der gør forskere, navnlig dem der er på et tidligt trin i deres karriere, opmærksomme på de muligheder, der findes i alle relevante sektorer, og at fremme en kultur med diversificering af karrierer med henblik på bedre personlig og faglig udvikling. Det henstilles i den forbindelse til medlemsstaterne og Kommissionen at støtte tilvejebringelsen af karriererådgivning og -støttetjenester, f.eks. EURAXESS, for at stimulere tværsektoriel, tværfaglig og geografisk mobilitet samt oprettelse og udvikling af iværksætteraktiviteter.
30. Det henstilles til medlemsstaterne at fremme et retfærdigt, ensartet, inklusivt, gennemsigtigt, struktureret og kønsmæssigt ligestillet karriereadgangs- og udviklingssystem for forskere i den akademiske verden hele vejen op til topstillingerne. I den forbindelse henstilles det til medlemsstaterne, at de overvejer at oprette akademiske karrieresystemer, hvorved forstås fastsatte rammer, hvorunder en tidsbegrænset kontrakt indeholder mulighed for at opnå en fast stilling, såfremt der gives en positiv evaluering.

31. Det henstilles til medlemsstaterne, at de træffer resolute foranstaltninger for at skabe gunstige, attraktive og konkurrencedygtige betingelser for gennemførelse af forsknings- og innovationsaktiviteter, og for at forskere kan vende tilbage fra udlandet. Sådanne foranstaltninger kan omfatte, men er ikke begrænset til:
- a) incitamenter til at gøre forskningsaktiviteter mere attraktive under hensyntagen til behovet for fair konkurrence for talenter
 - b) forenkling af de retlige og administrative krav til forskere
 - c) investeringer i forsknings- og innovationssystemet, herunder støtte til netværkssamarbejde i og uden for Unionen, med henblik på at forbinde og integrere nationale forsknings- og innovationssystemer med europæiske forskningsnetværk og øge synligheden af nationale kapaciteter og forsknings- og teknologiinfrastrukturer på højt niveau
 - d) udveksling af bedste praksis med hensyn til at skabe et attraktivt, sikkert, inklusivt, kønsmæssigt ligestillet og konkurrencedygtigt forsknings- og innovationsmiljø, også med hensyn til forbedring af løn, arbejdsvilkår og tjenester, og reduktion af administrative og sproglige barrierer for udenlandske og internationalt mobile forskere

- e) hjemrejsestøtte samt støtte til reintegration i karriereforløb og attraktive stillinger for hjemvendende forskere
- f) mulighed for at have to stillinger i institutioner, der er etableret i forskellige medlemsstater, og dermed fremme vidensoverførsel, udvikling af færdigheder og samarbejde og forhindre talentflugt
- g) undersøgelse af mulighederne for en fælles tilgang for personalet i forskningsinfrastrukturene, navnlig i tilfælde af et konsortium for en europæisk forskningsinfrastruktur (ERIC).

Det henstilles til Kommissionen at støtte medlemsstaterne i deres bestræbelser, herunder ved at muliggøre gennemførelsen af synergier mellem EU-programmer indbyrdes og mellem EU-programmer og nationale programmer.

32. Det henstilles til Kommissionen at træffe følgende foranstaltninger for at skabe en mere afbalanceret udveksling af talenter:

- a) støtte til gensidig læring for medlemsstaterne med henblik på at reformere deres forsknings- og innovationssystemer, herunder gennem indkaldelser af interesselkendergivelser for at skabe et praksisfællesskab med uddannelse og vejledning til medlemsstaterne på grundlag af vellykkede forløb og løsninger, der muliggør en mere afbalanceret udveksling af talenter

- b) overvågning af mobilitetsstrømme inden for Unionen og med tredjelande gennem et interaktivt kort over talentudveksling i det observatorium for forskerkarrierer, der er omhandlet i denne henstillings punkt 40
- c) styrkelse af tværnationale forbindelser med forskning og innovation i diasporasamfund og samfund i tredjelande og gøre det lettere at tiltrække eller returnere talenter via en afdeling under EFR-talentplatformen, jf. denne henstillings punkt 33
- d) fremme af en afbalanceret udveksling af talenter for forskere på EU-plan ved at styrke grundlaget for den menneskelige kapital med flere og bedre uddannede forskere og innovatorer, der har kompetencer inden for iværksætteri og ledelse.

Støtteforanstaltninger til forskerkarrierer

33. Det henstilles til Kommissionen og medlemsstaterne at træffe passende foranstaltninger til at styrke EURAXESS-portaler og -tjenester samt den internationale dimension og til at udvikle EFR-talentplatformen som en online one-stop-shop for forskere og institutioner i alle sektorer med en ny forvaltningsramme og en koordinerende rolle for relevante nationale organer og institutioner, der er involveret i levering af tjenester. EFR-talentplatformen bør:

- a) give forskere mulighed for at forvalte deres lærings- og uddannelsesmuligheder og deres karriere

- b) gøre forsknings- og innovationsinstitutioner, arbejdsgivere og bidragydere i stand til at gennemføre netværksaktiviteter, bedre forvalte deres talentpuljer, samarbejde og udveksle bedste praksis og samtidig gøre det lettere at tiltrække og fastholde talenter og opnå forbedrede data for at få en bedre forståelse af mobilitetstendenser i og uden for Europa.

Tjenesterne kan udvides til at omfatte talentudvikling og karrierestyringstjenester med fokus på forskere i alle relevante sektorer i samfundet, herunder den akademiske verden.

- 34. Det henstilles til Kommissionen at sikre, at der er forbindelser og interoperabilitet mellem EFR-talentplatformen og andre relevante EU-initiativer og nationale initiativer, herunder Europass, ESCO og Eures, for at sørge for en forbedret forvaltningsmodel for platformen og det underliggende netværk af servicecentre for bedre at kunne opfylde behovene hos forskere og forskningsorganisationer.
- 35. Det henstilles til medlemsstaterne og Kommissionen at anerkende betydningen af at godkende og gennemføre chartret for forskere, jf. denne henstillings punkt 36.
- 36. Det nye charter for forskere i bilag II til denne henstilling bør erstatte chartret og kodeksen for forskere fastsat i bilaget til henstilling 2005/251/EF. Det henstilles til medlemsstaterne og Kommissionen at tilskynde forskningsarbejdsgivere og -bidragydere fra alle sektorer til at godkende og gennemføre det nye charter for forskere, herunder gennem særlige incitamenter, med henblik på at gøre det til et strukturelt redskab til støtte for forskere og forskerkarrierer.

37. Det henstilles til Kommissionen at tilpasse strategien for menneskelige ressourcer for forskere eller en eventuel fremtidig lignende gennemførelsesmekanisme til det nye charter for forskere og sikre kontinuitet i forhold til de institutioner, der har godkendt principperne i det gamle charter og den gamle kodeks for forskere og har tilsluttet sig strategien for menneskelige ressourcer for forskere, navnlig ved at betragte dem som en fortsat godkendelse af chartret for forskere i bilag II til denne henstilling. Det henstilles til Kommissionen at anvende de samme overgangsforanstaltninger over for de institutioner, der indledte processen med strategien for menneskelige ressourcer for forskere under det gamle charter og den gamle kodeks for forskere.
38. Det henstilles til Kommissionen, at den regelmæssigt reviderer og tilpasser alle værktøjer til støtte for forskerkarrierer på grundlag af forskernes faktiske behov i samarbejde med medlemsstaterne og relevante interessenter.
39. Det henstilles til Kommissionen og medlemsstaterne at tilskynde til og støtte alliancer mellem videregående uddannelsesinstitutioner såsom alliancerne mellem Europauniversiteterne, hele den europæiske sektor for videregående uddannelser, forsknings- og innovationssektoren og alle relevante interessenter med henblik på at afprøve de relevante foranstaltninger, der er omhandlet i denne henstilling, på grundlag af en frivillig bottom-up-tilgang.

Overvågning af forskerkarrierer

40. Ud over de overordnede overvågningssystemer for det europæiske forskningsrum henstilles det til Kommissionen og medlemsstaterne at overvåge relevante aspekter af forskerkarrierer i Unionen og gennemførelsen af denne henstilling gennem et særligt observatorium til gavn for forskersamfundet, politiske beslutningstagere, offentlige forvaltninger og relevante organisationer på europæisk og nationalt plan. Observatoriet bør støtte en bedre forståelse af udfordringer og muligheder blandt forskere, og det bør også gøre Unionens forskningsorganisationer mere attraktive for de bedste talenter, samtidig med at beskyttelse af personoplysninger sikres under hele gennemførelsen.
41. Observatoriet bør nøje overveje og udpege den type støttedata, der vil være relevant for at observere forskerkarrierer. Hvor det er muligt, bør links til eksisterende data tages i betragtning og prioriteres for at mindske den administrative byrde for medlemsstaterne og alle relevante interessenter. Det henstilles til medlemsstaterne at samarbejde om at indsamle data, der er relevante for gennemførelsen af observatoriet, på en effektiv og bæredygtig måde.
42. Kommissionen opfordres til – på grundlag af data fra observatoriet for forskningskarrierer – at foreslå yderligere foranstaltninger, der tilskynder til og fremmer udviklingen af forskningskarrierer.

43. Det henstilles til Kommissionen i samarbejde med medlemsstaterne at overveje relevante forbindelser mellem observatoriet for forskningskarrierer og det europæiske observatorium for videregående uddannelser, der foreslås i den europæiske strategi for universiteter, hvor det er relevant, og derved øge synergierne mellem det europæiske forskningsrum og det europæiske uddannelsesområde.
44. Det henstilles til medlemsstaterne og Kommissionen at overveje at tilpasse de data, der indsamles i forbindelse med forordning (EU) 2019/1700, til databehovet på det observatorium, der er omhandlet i denne henstillings punkt 40.

Udfærdiget i ..., den ...

På Rådets vegne

Formand
