



Europeiska
unionens råd

Bryssel den 13 december 2023
(OR. en)

15135/1/23
REV 1

Interinstitutionellt ärende:
2023/0285 (NLE)

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

LAGSTIFTNINGSAKTER OCH ANDRA INSTRUMENT

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

RÅDETS REKOMMENDATION

av den ...

**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) Kommissionens rekommendation 2005/251/EG¹ spelade en viktig roll för stödet till forskare och forskarkarriärer i unionen. Den europeiska stadgan för forskare och riktlinjerna för rekrytering av forskare (*stadgan och riktlinjerna för forskare*) har kommit att bli referenspunkter för forskare och deras arbetsgivare och finansiärer, vilket har bidragit till att stärka det europeiska forskningsområdet och främja utvecklingen av en mer attraktiv, öppen och hållbar arbetsmarknad i unionen för forskare. Sedan 2008 finns ett europeiskt förfarande för intygandet av en institutions åtagande och framsteg när det gäller att genomföra principerna i stadgan och riktlinjerna för forskare: den personalpolitiska strategin för forskare (HRS4R).

¹ Kommissionens 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).

- (2) I kommissionens meddelande med titeln *Den europeiska kompetensagendan för hållbar konkurrenskraft, social rättvisa och motståndskraft*, som antogs den 1 juli 2020¹, 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 planeras fastställandet av en klassificering av färdigheter för forskare, för att möjliggöra bland annat 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, unionens kompetenspakt, stöder kompetensutveckling och omskolning genom samarbete mellan näringslivet, utbildningsinstitutioner, arbetsmarknadens parter och myndigheter i storskaliga kompetenspartnerskap.

¹ Meddelande 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.

- (3) I kommissionens meddelande med titeln *En ny era för det europeiska forskningsområdet*, som antogs den 30 september 2020¹, konstateras att det i den globala jakten på kompetens behöver finnas förutsättningar för karriärutveckling för att locka de bästa forskarna till unionen och behålla dem här, och att man under de senaste åren inte i tillräcklig utsträckning har tagit itu med problemet med osäkra anställningsförhållanden, i synnerhet för forskare i början av karriären. Det belyser också den ofta förekommande diskrepansen mellan forskarnas kompetens och samhällets och ekonomins behov, och vikten av att med hjälp av utbildning och incitament uppmuntra forskare att satsa på en yrkesbana utanför den akademiska världen, genom samarbete med näringslivet. I det 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 utbytesmekanismer mellan den akademiska världen och näringslivet, och för riktade utbildningsmöjligheter samt en gemensam portal där forskare från både den offentliga och den privata sektorn kan få tillgång till en rad olika stödtjänster. I det meddelandet anges också att bedömningssystemet för forskning ska förbättras så att mångfalden av yrkesvägar och verksamheter som bättre motsvarar samhällets krav erkänns på ett sätt som är rätt och riktigt.
- (4) I rådets slutsatser om det nya europeiska forskningsområdet av den 1 december 2020 betonas att insatser för att skapa attraktiva och säkra arbetsvillkor och mer attraktiva forskarkarriärer, med beaktande av öppen vetenskap, jämställdhet, digitala färdigheter, forskningsbedömning, diversifiering av forskarkarriärer och mångsidiga karriärvägar, är viktiga inslag i det nya europeiska forskningsområdet eftersom detta bidrar till att locka och behålla framstående forskare.

¹ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén *En ny era för det europeiska forskningsområdet*, COM(2020) 628 final.

- (5) I sina slutsatser om en fördjupning av det europeiska forskningsområdet, skapa attraktiva och hållbara karriärer och arbetsvillkor för forskare och göra kompetenscirkulation till ett faktum, från den 28 maj 2021, konstaterar rådet att forskare står i centrum för unionens forsknings- och innovationssystem och att mer samordnade åtgärder behövs på unionsnivå för att möta de utmaningar som forskare står inför för att bygga interoperabla och hållbara forskarkarriärer som möjliggör diversifierade och mångsidiga karriärvägar, främja en balanserad kompetenscirkulation och göra unionen till en attraktiv destination för forskare. I de slutsatserna föreslås att en analys görs 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, med inriktning på alla möjliga anställningsområden för forskare, och kommissionen uppmanas att lägga fram ett förslag under 2022. Frågor som rekrytering, incitament för forskare i början av karriären, karriärdiversifiering och karriärutveckling, kompatibilitet med alla samhällssektorer, inklusive näringslivet, bedömningen av forskare, jämställdhet, balans mellan arbete och privatliv samt förbättrad styrning av och förbättrade tjänster inom Euraxess och andra instrument som Europass föreslås ingå i det förslaget.

- (6) I rådets rekommendation (EU) 2021/2122 om en pakt för forskning och innovation i Europa¹ 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 forskningsområdet. I rekommendationen fastställs en gemensam uppsättning principer och värden som bör ligga till grund för forskning och innovation i unionen. Dessutom betonas behovet av att ägna större uppmärksamhet åt början och mitten av forskarkarriären, också när det gäller de särskilda hinder som kvinnor ställs inför i de skedena.

¹ 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).

- (7) 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 omfattar särskilda åtgärder som ska främja en reform av bedömningssystemet för forskning, forskare och institutioner och därmed förbättra deras kvalitet, resultat och effekter, samt främja attraktiva och hållbara forskarkarriärer, en balanserad kompetenscirkulation och internationell, tvärvetenskaplig och sektorsövergripande rörlighet inom det europeiska forskningsområdet. Inom ramen för den sistnämnda åtgärden planeras utvecklingen av en unionsram för forskarkarriärer, samtidigt som befintliga instrument och initiativ uppgraderas och nya tas fram. I detta ingår inrättandet av en observationsgrupp för forskarkarriärer, en utveckling av stadgan och riktlinjerna för forskare, inrättandet av kompetensplattformen för det europeiska forskningsområdet som en gemensam kontaktpunkt för tjänsterna, nätverket och portalerna inom Euraxess, inbegripet HRS4R, och Resaver, lanseringen av ERA4You-initiativet för att främja kompetenscirkulation mellan sektorer och i hela unionen, utbyte av god praxis i fråga om forsknings- och innovationssystem som ska stödja en balanserad kompetenscirkulation, och införandet av den nya ramen för forskarkarriärer med europeiska universitetsallianser.
- (8) I kommissionens meddelande med titeln *En europeisk universitetsstrategi*, som antogs den 18 januari 2022¹, planeras 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.

¹ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén om en europeisk universitetsstrategi, COM(2022) 16 final.

- (9) I kommissionens meddelande med titeln *En ny europeisk agenda för innovation*, som antogs den 5 juli 2022¹, konstateras att innovation är beroende av möjligheten att locka, utbilda och behålla talangfulla personer med mångsidig kompetens, och vikten av rörlighet mellan sektorer betonas.
- (10) I rådets rekommendation (EU) 2022/2415 om de vägledande principerna för kunskapsutnyttjande² 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 professionella utveckling 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 den rekommendationen.
- (11) I rådets slutsatser om initiativet Europauniversitet, Brobyggande mellan högre utbildning, forskning, innovation och samhället: att bana väg för en ny dimension inom den europeiska högre utbildningen³, uppmanas medlemsstaterna och kommissionen att främja synergier mellan dimensionen för högre utbildning i det europeiska utbildningsområdet, det europeiska forskningsområdet och det europeiska området för högre utbildning.

¹ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén – *En ny europeisk agenda för innovation*, COM(2022) 332 final.

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

³ Rådets slutsatser om initiativet Europauniversitet – Brobyggande mellan högre utbildning, forskning, innovation och samhället: att bana väg för en ny dimension inom den europeiska högre utbildningen (EUT C 221, 10.6.2021, s. 14).

- (12) Forskare utgör en grundläggande resurs för samhället. De bedriver forskning, främjar innovation, bidrar till att hitta lösningar på samhällsutmaningar och förser beslutsfattare med underlag för välgrundade beslutsprocesser. Forskare är högkvalificerade talanger med stor potential att bättre kunna tillgodose efterfrågan på arbetsmarknaden. Det är mycket viktigt att förbättra forskarnas övergripande arbetsvillkor och arbetsmiljö, inbegripet genom att erbjuda dem attraktiva löner.
- (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 och inkluderande för studenter och utexaminerade, skapa ramvillkor för att behålla kompetenta forskare i unionen och göra unionen till en attraktiv och konkurrenskraftig destination för internationella forskare.

- (14) 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 – lärosäten, forskningsorganisationer, 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 bidrar till sektorsövergripande, tvärvetenskaplig och geografisk rörlighet och bidrar till att utveckla forskares kompetens, lösa problemet med obalans mellan kvinnor och män, behålla kompetenta forskare och locka nya begåvningar till Europa. I synnerhet kan Marie Skłodowska-Curie-åtgärdernas industriella doktorandprogram anses utgöra ett exempel på bästa praxis, där doktorandernas forskning, placering och handledning delas lika mellan en akademisk och en icke-akademisk institution med bestämmelser för att säkerställa akademiska standarder. Det är ett viktigt exempel på samverkan och samarbete mellan ekosystemaktörer som främjar generella färdigheter och sektorsövergripande rörlighet och bidrar till att tillgodose näringslivets behov av högkvalificerade talanger och till forskarnas förståelse av näringslivsanknutna utmaningar, och som syftar till att öka rekryteringsmöjligheterna inom ekosystemet.

- (15) Uppgifter från Eurostat visar en uppåtgående trend i antalet forskare i unionen med anställning som motsvarar heltid. År 2021 arbetade två miljoner forskare 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 tillväxt med tillräckliga investeringar, lämplig infrastruktur och policyer på nationell nivå och unionsnivå som främjar attraktiva forskarkarriärer, bland annat i fråga om mångfald, inkludering och jämställdhet, och som verkar för en kultur där forskarkarriärer värderas högt inom alla samhällssektorer.
- (16) Det finns ett behov av en tydlig och gemensam definition av och syn på *forskare* på unionsnivå, till exempel den allmänt accepterade definitionen i Frascatimanualen. Forskare bör förstås som yrkesverksamma som bedriver forsknings- och innovationsverksamhet inom alla sektorer, inbegripet den akademiska världen, med lärosäten, forskningsorganisationer och forskningsinfrastrukturer, samt företag, inbegripet industriella företag, nystartade företag, avknoppade företag och små och medelstora företag, och offentliga förvaltningsorgan, inbegripet myndigheter, beslutsfattande organ, offentliga laboratorier och hälso- och sjukvårdssystemet, liksom den icke vinstdrivande sektorn. Forskare kan dessutom delta i olika typer av verksamhet inom alla sektorer av ekonomin eller samhället. Det krävs insatser för att forskarnas karriärer ska erkännas fullt ut, och för att förbättra jämförbarheten mellan olika medlemsstater och olika sektorer.

- (17) För att bedriva forskning och innovation på hög nivå krävs stöd från andra yrkesverksamma. Bland dessa förtjänar karriärer inom forskningsförvaltning och bland forskningstekniker ett korrekt erkännande, bland annat genom ytterligare analys och anpassning på unionsnivå. Förmågan inom forskningsförvaltningen bör stärkas genom att nödvändiga färdigheter och nödvändig kompetens fastställs, relevant utbildning utformas, jämförbarhet främjas och personer som innehar dessa på ett effektivt sätt ges möjlighet att förvalta och stödja forskning och innovation.
- (18) 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. Införandet av Esco-klassificeringen inom ramen för Europass och det europeiska nätverket för arbetsförmedlingar (Eures) bidrar till att sprida denna förbättrade klassificering på arbetsmarknaden. Kommissionen måste 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.

- (19) Såsom erkänns i artikel 13 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna, och såsom anges i Bonndeclarationen om frihet för vetenskaplig forskning av den 20 oktober 2020, Romkommunikén av den 19 november 2020 om det europeiska området för högre utbildning och 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. Ett arbetsdokument om hur man ska hantera utländska inblandning i forskning och innovation offentliggjordes av kommissionen i januari 2022; 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 deras personal, studenter, forskningsresultat och tillgångar.

- (20) Det krävs att man på ett ändamålsenligt sätt tar itu med kvarstående ojämlikheter mellan könen – däribland löneskillnader mellan kvinnor och män, könsdiskriminering vid bedömning och erkännande, frågor kring balansen mellan arbete och privatliv samt könsrelaterat våld – utöver eventuell intersektionalitet mellan könstillhörighet och andra faktorer för utsatthet eller marginalisering såsom etnicitet, funktionsnedsättning och sexuell läggning i forskningskarriärer, eftersom allt detta påverkar deltagandet och karriärutvecklingen. Instrument för institutionell förändring, såsom inkluderande jämställdhetsplaner, kan vara viktiga i detta hänseende, med beaktande av jämställdhetsstrategin för 2020–2025¹. Kommissionens undersökning SHE FIGURES 2021 visar att kvinnor fortfarande är underrepresenterade bland forskare och utgör endast 33 % av det totala antalet forskare i unionen. Den rapporten visar också att en högre andel kvinnliga forskare är anställda inom sektorn för högre utbildning jämfört med manliga forskare, samtidigt som andelen kvinnliga forskare 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 % när det gäller kvinnor och 7 % när det gäller män – och kvinnor innehar endast 26 % av de högsta akademiska befattningarna, de som utgör fullvärdig professur eller motsvarande forskartjänster. Därför krävs särskilda insatser för att ta itu med ojämlikheter mellan könen inom forskarkarriärerna och kvinnors underrepresentation på områdena naturvetenskap, teknik, ingenjörsvetenskap och matematik inom forskning och innovation samt inom sektorn för högre utbildning, något som framhålls i den europeiska universitetsstrategin.

¹ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén – *En jämlikhetsunion: jämställdhetsstrategi för 2020–2025*, COM(2020) 152 final.

- (21) 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 eller anställda i olika medlemsstater, en ofta förekommande brist på öppen, transparent och meritbaserad rekrytering, osäkerhet kopplad till kortsiktiga projektbaserade kontrakt, bristfällig tillgång till lika möjligheter, en brist på möjligheter till rörlighet mellan sektorer under doktorandutbildning och postdoktorandarbete, bristfällig balans mellan arbete och privatliv, vård i familjen och åtgärder för att främja fysisk och psykisk hälsa samt brister i verktygen för socialt skydd, inbegripet svårigheter att överföra rättigheter mellan sektorer och medlemsstater.

- (22) Anställbarheten och karriärutvecklingen för forskare i början av karriären skulle gynnas av särskilda incitament vid rekrytering, såsom incitament för ekonomiskt och socialt skydd, inbegripet möjligheter till tillsvidareanställning i enlighet med rådets direktiv 1999/70/EG av den 28 juni 1999¹. 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 lärosäten och forskningsorganisationer 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 nya vägar ska kunna utforskas även fortsättningsvis.

¹ Rådets 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).

- (23) 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 princip 15 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter ska, när det gäller pensionering, både arbetstagare och egenföretagare ha rätt till en pension som motsvarar deras avgiftsinbetalningar och som säkerställer en tillräcklig inkomst. På grund av förvärvandetider, höga överföringsavgifter, begränsade kunskaper om komplexa finansiella produkter och administrativa bördor vid pensionering 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 egenföretagare¹.
- (24) Resaver, den europeiska pensionslösning som stöds av kommissionen och som hanterar tjänstepensioner för forskningsorganisationer och som kommer att vara en av komponenterna i den kommande kompetensplattformen för det europeiska forskningsområdet, har potential att komma till rätta med de problem avseende socialt skydd som rörliga forskare ställs inför. Utnyttjandet av den hindras dock 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 överväga att delta i Resaver.

¹ Rådets 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).

- (25) 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, samtidigt som icke-linjära, diversifierade karriärvägar främjas och möjliggörs. Dessa former av rörlighet, inbegripet virtuell rörlighet, bör främjas, uppmuntras och på lämpligt sätt integreras i forskares yrkesutveckling, och åtgärder bör vidtas avseende befintliga hinder för rörlighet oavsett art, såsom begränsningar i överföringen av bidrag, den administrativa bördan vid till exempel affärsresor, eller erkännandet av uppehållstillstånd för rörliga forskare, utmaningar som en flytt innebär eller språkbarriärer, eller överföringen av pensionsrättigheter.
- (26) Det behövs en ändrad hållning för att främja kompatibla och sektorsövergripande forskarkarriärer, varigenom bedömnings- och belöningssystemet karriärer inom alla sektorer skulle värderas lika och geografisk, tvärvetenskaplig och sektorsövergripande rörlighet, avbrott i karriären eller omlokalisering i karriären, inbegripet tjänstledighet och föräldraledighet, inte skulle bestraffas, och som skulle innebära att forskare kan överväga karriärer inom och utanför den akademiska världen utan åtskillnad. Mångsidiga karriärvägar, som kännetecknas av geografisk, sektorsövergripande och organisatorisk rörlighet, och hybridvägar som kännetecknas av en samtidig kombination av sektorer, förtjänar fullt erkännande och övervägande på samma sätt som linjära karriärvägar – dvs. karriärer som följer en linjär utveckling från en position till en annan, vanligtvis inom samma område eller ämne.

- (27) I vissa fall är doktorandutbildningen fortfarande främst inriktad på framtida karriärer inom den akademiska världen, och det tas inte tillräcklig hänsyn till det bredare utbudet av yrken inom olika relevanta 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 skapa bättre karriärmöjligheter, sektorsövergripande rörlighet och innovation, samt för att göra forskarkarriärer i unionen mer attraktiva.
- (28) Den europeiska kompetensramen för forskare (ResearchComp), som utarbetats av kommissionen i samråd med medlemsstaterna och berörda parter, kommer att spela en viktig roll när det gäller att förse forskare med en bred uppsättning generella färdigheter och överbrygga kompetensklyftan mellan den akademiska världen och övriga relevanta sektorer. Forskarutbildning – inbegripet doktorandutbildning – skulle kunna utvecklas i enlighet med den kompetens som beskrivs i ramen och på grundval av utbyte av bästa praxis för att skapa förutsättningar för livslång fortbildning och omskolning av forskare. Det skulle behövas lämpliga system för erkännande av, och valideringsmekanismer för, formell och informell utbildning, inbegripet arbetsplatsanknuten utbildning.

- (29) För att säkerställa att forskarutbildning utvecklas eller samutvecklas på grundval av faktiska kompetensbehov skulle samverkan och samarbete mellan den akademiska världen, industrin, näringslivet, offentlig förvaltning, den icke vinstdrivande sektorn och alla övriga relevanta aktörer i ekosystemet kunna främjas, bland annat i fråga om praktik och jobbskuggning. Principerna för innovativ doktorandutbildning som ingår i den rapport från 2011 som antogs av det europeiska forskningsområdets styrgrupp för mänskliga resurser och rörlighet samt rådets rekommendation (EU) 2022/2415 av den 2 december 2022 om de vägledande principerna för kunskapsutnyttjande¹, där behovet av ett system som främjar entreprenörsverksamhet till nytta för forskare framhålls, skulle kunna beaktas i detta avseende.
- (30) Att främja entreprenörstänkande och tillhörande kompetens bland 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 krävs det att immateriella tillgångar som publikationer, data, know-how och immateriella rättigheter förstås korrekt och förvaltas effektivt i enlighet med rådets rekommendation (EU) 2022/2415 av den 2 december 2022 om de vägledande principerna för kunskapsutnyttjande¹.

¹ Rådets rekommendation (EU) 2022/2415 av den 2 december 2022 om de vägledande principerna för kunskapsutnyttjande (EUT L 317, 9.12.2022, s. 141).

- (31) Sektorsövergripande kompetenscirkulation och förbättrad kompatibilitet för forsknings- och innovationsjobb i olika sektorer ställer krav på en kombination av olika och kompletterande åtgärder på nationell nivå och unionsnivå i enlighet med principerna om akademisk frihet och institutionellt oberoende, inbegripet systemreformer. En politisk strategi som inbegriper ömsesidigt lärande på grundval av framgångsrika modeller för sektorsövergripande rörlighetsprogram kan bidra till att stärka det ömsesidigt fördelaktiga samarbetet mellan den akademiska världen och den icke-akademiska världen och förstärka innovationsekosystemen, förbättra utbildningen och det livslånga lärandet för forskare, innovatörer och andra forsknings- och innovationstalanger, inbegripet fortbildning för att bygga upp stödkapacitet och förbättring av rekryteringssystemet, och hjälpa forskare att förvärva entreprenörskunskaper.
- (32) Forskarna är inte alltid medvetna om den avgörande roll som beslutsfattande spelar på området forskning och innovation eller om vetenskapens roll i beslutsfattandet. Båda dimensionerna kan inverka på forskningskarriärerna som helhet samt på forsknings- och innovationssystemet. Det är viktigt att doktorandutbildningar tar upp detta och bidrar till denna medvetenhet, för att säkerställa att forskare deltar i den politiska beslutsprocessen i större utsträckning och erkänner deras vetenskapliga verksamhets betydelse för politiken under hela deras karriär.

- (33) Forskare, särskilt i början av karriären, bör göras medvetna om de möjligheter som finns inom alla sektorer och om möjligheten att utnyttja dessa tillfällen att bredda spektrumet för den personliga utvecklingen och yrkesutvecklingen. 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 genom möjligheten att utveckla entreprenörsverksamhet. Interinstitutionell rörlighet, särskilt mellan lärosäten och forskningsorganisationer med olika profiler och längs olika och flexibla akademiska vägar, bör främjas, bland annat genom att man tar itu med hinder kopplade till den kompetens som förvärvats vid den tidigare institutionen och den kompetens som krävs vid den nya.
- (34) Forskningsbedömningen bör göra det möjligt att utvärdera forskarnas och forskningens resultat för att högsta möjliga kvalitet och genomslag ska kunna uppnås. 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, rådets slutsatser om bedömning av forskning och genomförande av öppen vetenskap av den 10 juni 2022 och 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 och forskningens samhälleliga effekter. Vid bedömningen av forskare bör man därför övergå till en metod som skapar en 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.

- (35) För att stärka karriärer inom den akademiska världen som leder till de högsta befattningarna behövs ett öppet, strukturerat, inkluderande och jämställt karriärutvecklingssystem. I detta syfte skulle medlemsstaterna och forskningsorganisationerna kunna överväga att utforma system med fasta tjänster, som bör förstås som en fastställd ram där visstidsanställningskontrakt ska kunna övergå till en fast tjänst efter en positiv bedömning.
- (36) Trots insatser på unionsnivå, nationell nivå och regional nivå kvarstår problemet med kompetensflykt från mindre utvecklade regioner i unionen, vilket framhålls i kommissionens meddelande med titeln *Utnyttja talangen i Europas regioner*¹, och ytterligare åtgärder krävs för att uppnå en mer balanserad geografisk rörlighet för forskare. Det framgår av kommissionens analyser av kompetenscirkulationen 2021–2022 att de befintliga åtgärderna på unionsnivå bidrar till en mer balanserad kompetenscirkulation, men att det samtidigt finns ihållande utmaningar och möjligheter till kompetensinflöde. Utmärkta forskningsmiljöer – inbegripet forskningsinfrastrukturer –, attraktiva arbetsvillkor och en ersättningsnivå 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 har gjort det möjligt att skapa en mer balanserad cirkulation av talanger i medlemsstaterna.

¹ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén – *Utnyttja talangen i Europas regioner*, 17 januari 2023, COM(2023) 32 final.

- (37) 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 information och stödtjänster kostnadsfritt till forskare och deras familjer. För att ytterligare stödja detta mål skulle Euraxess kunna utöka sitt tillhandahållande av information till och sin stödverksamhet för forskare, lärosäten och forskningsorganisationer, 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 av starka nationella brohuvudsorganisationer.

- (38) Unionen måste bli mer attraktiv för talang från hela världen för att kunna fortsätta att vara globalt konkurrenskraftigt, samtidigt som man undviker kompetensflykt som påverkar utvecklingsländerna. I kommissionens meddelande med titeln *Att locka kompetens och talang till EU*, som antogs den 27 april 2022¹, betonas att unionen måste bli mer attraktiv för globala talanger, särskilt genom att man främjar innovation och entreprenörskap inom unionen och undersöker ytterligare potentiella vägar för laglig migration till unionen på medellång och lång sikt. Översynen av Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2021/1883² var ett viktigt steg för att göra unionen mer attraktivt genom att låta högkvalificerade migranter omfattas av utökade rättigheter samt snabbare och smidigare förfaranden. Europaparlamentets och rådets direktiv (EU) 2016/801³ bidrar också till dessa mål genom att göra det lättare och mer attraktivt för studenter och forskare att komma till unionen och samtidigt främja spridningen av kunskap och kompetens tack vare utökade rättigheter till rörlighet inom unionen.

¹ Meddelande från kommissionen till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén – Att locka kompetens och talang till EU, COM(2022) 657 final.

² Europaparlamentets 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).

³ Europaparlamentets 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).

- (39) Stadgan och riktlinjerna för forskare ses över för att bemöta den nya verkligheten och de aktuella utmaningar som forskare och institutioner står inför, bland annat genom att bättre integrera balans mellan könen, jämställdhet och inkludering genom åtgärder som syftar till att åstadkomma forskningsmiljöer som är fria från könsrelaterat våld samt praxis för öppen vetenskap. Den nya stadgan för forskare, som återfinns i bilaga II till denna rekommendation, har rationaliserats för att förenkla genomförandet och främja spridningen utanför den akademiska sektorn. Alla organisationer som anställer eller tillhandahåller finansiering för forskare uppmanas att godkänna den nya stadgan för forskare. Organisationer som har godkänt principerna i den befintliga stadgan och de befintliga riktlinjerna för forskare anses fortsätta att godkänna den nya stadgan för forskare. Detta bör särskilt gälla de institutioner som har anslutit sig till eller slutfört HRS4R-processen, för vilka det första steget är att godkänna stadgan för forskare.

- (40) En observationsgrupp för forskarkarriärer, som samlar de bästa av unionens aktuella data 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 data 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. I förekommande fall kan kopplingar till den europeiska observationsgruppen för högre utbildning, som föreslås i den europeiska universitetsstrategin, övervägas. Data som samlas in i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EU) 2019/1700¹ skulle kunna anpassas för att tillgodose behoven hos de personer som nyttjar observationsgruppen för forskarkarriärer.

¹ Europaparlamentets 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).

- (41) För att den europeiska ramen ska kunna locka och behålla talanger inom forskning, innovation och företagande i unionen 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, forskningsorganisationer och alla berörda parter, kunna uppmuntras att delta på frivillig basis och enligt en bottom-up-strategi, för att bidra till ett brett genomförande av ramen genom att testa relevant verksamhet.
- (42) Dessa rekommendationer bör genomföras med vederbörlig hänsyn till den stora mångfalden av nationella forsknings- och innovationssystem och omständigheter och till principen om institutionell autonomi för lärosäten och forskningsorganisationer i hela unionen.

HÄRIGENOM REKOMMENDERAS FÖLJANDE.

1. I denna rekommendation gäller följande definition:

forskare: yrkesverksamma som är involverade i utformningen eller skapandet av ny vetenskaplig kunskap, på grundval av nyskapande begrepp eller hypoteser. De bedriver forskning och förbättrar eller utvecklar koncept, teorier, modeller, infrastruktur, tekniker, instrumentering, programvara eller operativa metoder. Forskare kan helt eller delvis delta i olika typer av verksamhet – såsom grundforskning eller tillämpad forskning, experimentell utveckling, handhavande av forskningsutrustning – inom alla sektorer i ekonomin eller samhället samt spridning och tillvaratagande av forskningsresultat. De kan också delvis delta i bland annat projektledning, undervisning, mentorskap, stöd till evidensbaserat beslutsfattande, metoder för öppen vetenskap, verksamhet för kunskaps- och tekniköverföring samt vetenskaplig kommunikation. 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 erfarenhet.

2. Forskare kan bedriva sin verksamhet med likvärdig relevans inom alla sektorer som bedriver forskning och innovation, inbegripet den akademiska världen, industrin, näringslivet, den offentliga förvaltningen samt den icke-vinstdrivande sektorn, där deras färdigheter, kunskaper och attityder kan vara till gagn för det europeiska samhället, forsknings- och innovationssystemet och ekonomin.

3. Karriärer inom forskningsförvaltning kan utföras av forskare och andra yrkesverksamma för att förvalta och stödja forsknings- och innovationsverksamhet. Karriärer inom forskningsförvaltning bör utformas och erkännas på lämpligt sätt på unionsnivå genom att relevanta färdigheter och relevant kompetens fastställs, så att forskningsledarnas yrkesmässiga kapacitet stärks, relevant utbildning kan utformas och jämförbarhet främjas. Forskningsledare kan utföra olika arbetsuppgifter, till exempel
- a) Rationalisera eller underlätta planering, utveckling, förvaltning, hantering av Fairdata, administration, övervakning, 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 forsknings- och innovationsprojekt eller forsknings- och innovationssystem.
 - d) Öka effekterna av forskning och innovation i politiken och samhället.
 - e) Stödja utformningen och genomförandet av politik, program och projekt för forskning och innovation.

4. Forskningstekniker är yrkesverksamma vars huvuduppgifter kräver hög nivå av teknisk kunskap, utbildning och erfarenhet inom ett eller flera områden inom ingenjörsvetenskap, fysik och biovetenskap eller samhällsvetenskap och humaniora. De deltar i vetenskapliga och tekniska arbetsuppgifter som inbegriper tillämpning av koncept och operativa metoder samt användning av forskningsutrustning, i normala fall under överinseende av forskare. Forskningstekniker har en avgörande stödjande roll när det gäller att bedriva forskning och innovation på hög nivå. Medlemsstaterna bör överväga att på lämpligt sätt kategorisera och erkänna forskarteknikers karriärer på nationell nivå.
5. Alla forskare, oavsett 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 har uppnått en betydande grad av oberoende när det gäller att utveckla egen forskning, locka finansiering eller leda en forskningsgrupp.

- c) R3 – Etablerad forskare: forskare med doktorsexamen eller motsvarande kompetens- och erfarenhetsnivå som har förmåga att på ett oberoende sätt utveckla egen forskning, locka finansiering och 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.

6. 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 införandet av hänvisningar till profilerna i alla platsannonser som särskilt riktar sig till forskare eller, i förekommande fall, att uppmåna lärosäten och forskningsorganisationer att göra detta.

Profilerna bör inte nödvändigtvis betraktas som etapper på en progressiv karriärväg.

En icke uttömmande förteckning över exempel på yrken för forskare inom olika sektorer längs R1–R4-profilerna finns i bilaga I.

Erkända, kompatibla och jämförbara forskarkarriärer

7. Medlemsstaterna och kommissionen rekommenderas att fullt ut främja och stödja forskarnas karriärer och lika värdering och belöning oavsett anställnings- eller verksamhetssektor, och att vidta stödåtgärder så att de blir fullt kompatibla och jämförbara mellan olika medlemsstater, sektorer och institutioner.
8. Icke-linjära och mångsidiga karriärvägar och hybridvägar kan uppmuntras och stödjas av medlemsstaterna och bör erkännas på samma sätt som linjära karriärvägar med flera yrkesresultat.
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 5 i denna rekommendation.

11. Medlemsstaterna rekommenderas att främja och stödja öppna, transparenta och meritbaserade urval och rekryteringar av sökande, utan att bestraffa eventuella avbrott i karriären eller icke-linjära karriärvägar, mångsidiga karriärvägar och hybridvägar.
12. Medlemsstaterna rekommenderas att uppmuntra efterlevnaden av kollektivavtal och en ändamålsenlig social dialog samt att vidta stödåtgärder så att arbetsgivare och finansiärer erbjuder attraktiva, inkluderande och konkurrenskraftiga forsknings- och arbetsvillkor, varvid forskare värderas, uppmuntras och stöds. Sådana stödåtgärder skulle kunna omfatta följande:
 - a) Erbjuder skälig ersättning, balans mellan arbete och privatliv och flexibla arbetsvillkor som bidrar till att kombinera privatliv, familj, omsorg, hälsa, säkerhet och allmänt välbefinnande, utan att det påverkar karriären.
 - b) Säkerställa jämställdhet, balans mellan könen, lika möjligheter och inkludering för forskare från alla bakgrunder, inbegripet underrepresenterade och marginaliserade grupper, och verka för att forsknings- och finansieringsorganisationer använder, genomför och övervakar instrument för institutionell förändring, såsom inkluderande jämställdhetsplaner som är öppna för intersektionalitet 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) Erbjuder särskilt stöd på institutionell nivå till forskare i samband med administrativa uppgifter.
- e) Vidta kraftfulla åtgärder för att motverka otrygghet och främja anställningstrygghet och stabilitet. Detta skulle på frivillig basis kunna ge incitament till att fastställa en övre gräns för antalet visstidsanställningar per organisation i de totala personalresurserna för forskare. När det rör sig om permanenta, långsiktiga eller i hög grad återkommande forskningsuppgifter rekommenderas fasta anställningskontrakt eller avtal om tillsvidareanställning som det lämpliga instrumentet. Visstidsanställda forskare bör omfattas av särskilda åtgärder – i enlighet med punkt 29 i denna rekommendation – som främjar utveckling av och kontinuitet i deras karriärer.
- f) Överväga användningen av olika finansieringsmodeller – t.ex. basfinansiering, finansiering under hela livscykeln eller projektbaserad finansiering – för att göra det möjligt för forskningsorganisationer att ta fram mer långsiktiga forskningsstrategier och ha mer stabila åtaganden gentemot de anställda.

g) Erbjuder tillgång till ett fullgott socialt skydd oavsett anställningsform, utan att detta påverkar medlemsstaternas rätt att fastställa de grundläggande principerna för sina sociala trygghetssystem. Sådana åtgärder skulle kunna avse följande grenar, i den mån de föreskrivs i medlemsstaterna:

1. Arbetslöshetsförmåner.
2. Sjukpenning samt hälso- och sjukvårdsförmåner.
3. Mamaledighet, 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 förvärfvas genom obligatoriska eller frivilliga system – kan bevaras, ackumuleras och/eller överföras mellan alla anställningsformer och egenföretagande samt över gränser, mellan ekonomiska sektorer, under hela yrkeslivet eller under en viss referensperiod 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 förvärvandetider och avgifter för överföring av tillgångar.
15. Medlemsstaterna rekommenderas att uppmuntra att särskilda åtgärder vidtas till stöd för forskare i början av karriären, motsvarande de R1- och R2-profiler som avses i punkt 5 i denna rekommendation. Med beaktande av nationella omständigheter skulle sådana särskilda åtgärder kunna omfatta följande:
 - a) Ge nyutexaminerade forskare socialt skydd och arbetsvillkor som gäller för forskare som befinner sig i andra karriärskeden och med tillräcklig inkomst.
 - b) Ge forskare i början av karriären ekonomiska och sociala incitament.
 - 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 erkänna interinstitutionell, sektorsövergripande, tvärvetenskaplig och geografisk rörlighet, inbegripet virtuell rörlighet.

- e) Främja samarbete mellan den akademiska världen, forskningsfinansiärer och andra relevanta aktörer i ekosystemet, särskilt industrin och andra företag samt offentliga och ideella organisationer, när det gäller kompetens som behövs och kompetens som tillhandahålls, i syfte att främja rekrytering av forskare med hög kompetens som uppfyller de kompetensbehov som krävs inom de berörda sektorerna.
- f) Främja att forskare i början av karriären deltar i forskarlag för att undvika krav på uppgifter som inte har något samband med deras vetenskapliga utbildning.

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

- 16. Målet för nytexaminerade forskare är att utveckla forskningstänkande och främja tankeflexibilitet, kreativitet och intellektuell självständighet genom ett originellt, konkret forskningsprojekt. Medlemsstaterna rekommenderas att vidta lämpliga åtgärder för att uppmuntra att doktorandutbildningar inriktas på dessa mål och dessutom är förenlig med kompatibla karriärer inom alla relevanta sektorer och utövandet av öppen vetenskap, bland annat genom att utnyttja ResearchComp, principerna för innovativ doktorandutbildning, den europeiska uppförandekoden för forskningsintegritet och alla andra framtida initiativ för att stärka forskares generella färdigheter.

17. Kommissionen rekommenderas att vidta åtgärder för att stödja och underlätta användningen av 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 tonvikten på program som syftar till att stärka de generella färdigheter som forskare behöver för att delta i verksamhet för kunskapsutnyttjande och entreprenörskap. Sådana program skulle kunna omfatta medvetandehöjande verksamhet och utbildning i relevanta ämnen, inbegripet förvaltning av immateriella tillgångar, standardisering, samarbete mellan industrin och den akademiska världen och mellan den akademiska världen och offentlig förvaltning, bland annat verksamhet inriktad på forskningens bidrag till politik, samt 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 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.

Det rekommenderas särskilt att sådan samverkan och sådant samarbete stöds på områden där särskild kompetens krävs för att bedriva verksamhet med den senaste forsknings- och teknikinфраstrukturen.

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 företagande och innovation för kvinnor samt på skapandet av kvinnoledda avknoppade företag. Samma strategi bör övervägas för minoritetsgrupper och marginaliserade grupper.

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

21. Medlemsstaterna rekommenderas att vidta åtgärder för att stödja utvecklingen och tillhandahållandet av riktad utbildning, uppmuntra till fortbildning och omskolning för forskare med ett livslångt perspektiv och verka för sektorsövergripande och tvärvetenskaplig rörlighet. Medlemsstaterna rekommenderas också att vidta nödvändiga åtgärder för att främja ett rättvist och transparent förfarande för validering av formell och informell utbildning, inbegripet arbetsplatsanknuten utbildning.

22. Kommissionen rekommenderas att vidta följande åtgärder i samband med utvecklingen av initiativ som främjar sektorsövergripande spridning av kompetens:
- 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, generella färdigheter och engagemang för forskare i verksamheter som ökar de sociala effekterna.
 - b) Stärka komponenterna för sektorsövergripande rörlighet i befintliga instrument för forskares rörlighet och vid behov komplettera dem med nya instrument.
 - c) Skapa medvetenhet om program för sektorsövergripande rörlighet via en del av den kompetensplattform för det europeiska forskningsområdet som avses i punkt 33 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 anges 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 hindra rörligheten mellan sektorer, bland annat genom att stödja forskare när det gäller att övervinna familjehinder och personliga hinder för rörlighet, genom att i tillämpliga fall se till att karriärerna är kompatibla och genom att underlätta tillfällig eller permanent rörlighet, utan att hindra linjära forskningskarriärvägar.
25. Medlemsstaterna och kommissionen rekommenderas att främja tvärvetenskaplig rörlighet för forskare, bland annat genom att på lämpligt sätt beakta och ta itu med hinder såsom avsaknad av erkännande och svårigheter att få finansiering från traditionella källor.

Karriärbedömning och karriärutveckling

26. Medlemsstaterna rekommenderas att stödja erkännandet av värdet av geografisk, sektorsövergripande, interinstitutionell och tvärvetenskaplig rörlighet eftersom sådan rörlighet förbättrar den vetenskapliga kunskapen och yrkesutvecklingen i alla skeden av en forskares karriär. Virtuellt rörlighet har visat sig vara en användbar tillgång och kan också övervägas. Bedömnings- och belöningssystemet bör inte bestraffa icke-linjära och mångsidiga karriärvägar och hybridvägar.

27. Medlemsstaterna och kommissionen rekommenderas att främja och stödja system för bedömning och belöning av forskare som
- a) bygger på en kvalitativ och objektiv bedömning från kollegor och andra relevanta sakkunniga, 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; en mångfald av verksamheter, bland annat mentorskap, handledning av forskning, ledarskapsroller, entreprenörskap, datahantering enligt Fair – i enlighet med principerna för sökbara, tillgängliga, kompatibla och återanvändbara data –, kollegial granskning, undervisning, kunskapsutnyttjande, samarbete mellan näringslivet och den akademiska världen, stöd till evidensbaserat beslutsfattande, samverkan med samhället; och en mångfald av metoder, bland annat öppen vetenskap, tidig kunskaps- och datadelning samt öppet samarbete, utöver alla de erfarenheter av rörlighet som avses i punkt 25 i denna rekommendation,
 - d) säkerställer att forskarnas yrkesverksamhet uppfyller höga krav på etik och integritet, genomför lämplig forskning och värdesätter god praxis, inbegripet 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, balans mellan könen, lika möjligheter och inkludering.

För att säkerställa samstämmighet i genomförandet av de rekommendationer som förtecknas i denna punkt uppmantras 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 inom sina behörighetsområden ta itu med nationella administrativa eller rättsliga 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 forskningsorganisationer.

29. Medlemsstaterna rekommenderas att främja åtgärder, inbegripet rådgivnings- och mentorskapsmekanismer, 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 rekommenderas medlemsstaterna och kommissionen att stödja tillhandahållandet av karriärrådgivning och stödtjänster, t.ex. Euraxess, för att stimulera sektorsövergripande, tvärvetenskaplig och geografisk rörlighet samt skapande och utveckling av entreprenörsverksamhet.
30. Medlemsstaterna rekommenderas att främja 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 utforma ett system med fasta tjänster, som bör förstås som en definierad ram där visstidsanställningskontrakt ska kunna övergå till en fast tjänst efter en positiv bedömning.

Balanserad spridning av kompetens och insatser för att göra unionen till en attraktiv destination

31. Medlemsstaterna rekommenderas att vidta kraftfulla åtgärder för att skapa gynnsamma, attraktiva och konkurrenskraftiga villkor för forsknings- och innovationsverksamhet och för att forskare utomlands ska återvända. 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 nationella forsknings- och innovationssystem med europeiska forskningsnätverk och öka synligheten för nationell kapacitet och forsknings- och teknikinfrastruktur på hög nivå.
 - d) Utbyte av bästa praxis när det gäller att skapa en attraktiv och konkurrenskraftig forsknings- och innovationsmiljö, även när det gäller att förbättra ersättning, arbetsvillkor och tjänster samt minska administrativa och språkliga hinder för utländska och internationellt rörliga forskare.

- e) Återvändandebidrag och bidrag för återintegrering i karriären samt attraktiva tjänster för återvändande forskare.
- f) Möjligheten att ha dubbla anställningar vid institutioner i olika medlemsstater, vilket främjar kunskapsöverföring, kompetensutveckling och samarbete och förebygger kompetensflykt.
- g) Undersökning av alternativ för en gemensam strategi för forskningsinfrastrukturernas personal, särskilt när det gäller ett konsortium för europeisk forskningsinfrastruktur.

Kommissionen rekommenderas att stödja medlemsstaterna i deras ansträngningar, bland annat genom att möjliggöra förverkligandet av synergier mellan unionsprogram och mellan unionsprogram och nationella program.

32. Kommissionen rekommenderas att vidta följande åtgärder för att främja en mer balanserad spridning av kompetens:

- 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 kompetenscirkulation.

- b) Övervaka rörlighetsflödena, inom unionen och med tredjeländer, genom en interaktiv karta över kompetenscirkulationen inom ramen för den observationsgrupp för forskarkarriärer som avses i punkt 40 i denna rekommendation.
- c) Underlätta gränsöverskridande kontakter med forsknings- och innovationsgrupper utomlands och samfund i tredjeländer och göra det lättare att locka eller återföra talanger, via en del av den kompetensplattform för det europeiska forskningsområdet som avses i punkt 33 i denna rekommendation.
- d) Främja en balanserad kompetenscirkulation bland forskare på unionsnivå, genom en förstärkning av humankapitalbasen i länder som omfattas av bredare deltagande, med fler forskare och innovatörer med entreprenörs- och ledarskapsförmåga och högre utbildning.

Stödåtgärder för forskarkarriärer

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

34. 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, i syfte 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.
35. Medlemsstaterna och kommissionen rekommenderas att erkänna vikten av att den stadga för forskare som avses i punkt 36 i denna rekommendation godkänns och genomförs.
36. 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 finansiärer 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.

37. Kommissionen rekommenderas att anpassa den personalpolitiska strategin för forskare, eller eventuella framtida liknande genomförandemekanismer, till den nya stadgan för forskare, och att säkerställa kontinuitet när det gäller 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.
38. 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.
39. Kommissionen och medlemsstaterna rekommenderas att uppmuntra och stödja allianser mellan lärosäten, såsom europeiska universitetsallianser, hela den europeiska sektorn för högre utbildning, forskning och innovation och alla berörda parter, att på grundval av en frivillig bottom-up-strategi genomföra pilotprojekt för de relevanta åtgärder som anges i denna rekommendation.

Övervakning av forskarkarriärer

40. Utöver de övergripande övervakningssystemen inom ramen för det europeiska forskningsområdet rekommenderas kommissionen och medlemsstaterna att övervaka relevanta aspekter av forskarkarriärer i unionen och genomförandet av denna rekommendation genom en särskild observationsgrupp, till förmån för forskarsamhället, politiskt ansvariga, offentliga förvaltningar och relevanta organisationer på europeisk och nationell nivå. Observationsgruppen bör stödja forskarnas ökade förståelse av utmaningar och möjligheter, och den bör också främja unionens forskningsorganisationers attraktionskraft för de bästa talangerna, samtidigt som skyddet av personuppgifter garanteras under hela genomförandet.
41. Observationsgruppen bör noggrant överväga och identifiera vilka typer av stöddata som skulle vara relevanta för att observera forskarkarriärer. När så är möjligt bör länkar till befintliga data övervägas och prioriteras för att minska den administrativa bördan för medlemsstaterna och alla berörda parter. Medlemsstaterna rekommenderas att samarbeta för att samla in data som är relevanta för genomförandet av observationsgruppen på ett effektivt och hållbart sätt.
42. Kommissionen uppmanas att – på grundval av data från observationsgruppen för forskarkarriärer – föreslå ytterligare åtgärder som uppmuntrar och främjar utvecklingen av forskarkarriärer.

43. Kommissionen rekommenderas att, i samarbete med medlemsstaterna, vid behov överväga relevanta kopplingar mellan observationsgruppen för forskarkarriärer och den europeiska observationsgruppen för högre utbildning, som föreslås i den europeiska universitetsstrategin, och därigenom öka synergier mellan det europeiska forskningsområdet och det europeiska området för utbildning.
44. Medlemsstaterna och kommissionen rekommenderas att överväga att anpassa de data som samlas in inom ramen för förordning (EU) 2019/1700 till databehoven hos den observationsgrupp som avses i punkt 40 i denna rekommendation.

Utfärdad i ... den ...

På rådets vägnar

[...]

Ordförande
