



Rådet for
Den Europæiske Union

Bruxelles, den 28. maj 2021
(OR. en)

9138/21

RECH 267
COMPET 424
EDUC 215
SOC 352
EMPL 261

RESULTAT AF DRØFTELSENE

fra:	Generalsekretariatet for Rådet
dato:	28. maj 2021
til:	delegationerne
Tidl. dok. nr.:	9009/21
Vedr.:	Uddybning af det europæiske forskningsrum: sikring af attraktive og bæredygtige karrierer og arbejdsvilkår for forskere og realisering af hjernecirkulation – Rådets konklusioner (vedtaget den 28.5.2021)

Vedlagt følger til delegationerne Rådets konklusioner om uddybning af det europæiske forskningsrum: sikring af attraktive og bæredygtige karrierer og arbejdsvilkår for forskere og realisering af hjernecirkulation, som Rådet vedtog på sin 3797. samling den 28. maj 2021.

**Rådets konklusioner om
uddybning af det europæiske forskningsrum: sikring af attraktive og bæredygtige karrierer
og arbejdsvilkår for forskere og realisering af hjernecirkulation**

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION

SOM MINDER OM

- Rådets resolution fra juni 2000¹ om oprettelse af et europæisk område for forskning og innovation (EFR) og med fokus på bl.a. menneskelige ressourcer og videnskabelige og teknologiske erhvervs tiltrækningskraft;
- Rådets resolution af 10. november 2003 om forskerfaget og forskerkarrierer i det europæiske forskningsrum, som opfordrede medlemsstaterne og Kommissionen til bl.a. at dele og udvikle evaluerings- og bedømmelsessystemer, forbedre arbejdsvilkårene for forskere og fremme forskernes mobilitet mellem sektorer, og som opfordrede Kommissionen til regelmæssigt at aflægge rapport²;
- Rådets konklusioner af 18. april 2005 om styrkelse af de menneskelige ressourcer inden for videnskab og teknologi i det europæiske forskningsrum³;
- konklusionerne fra Det Europæiske Råds møde den 13.-14. marts 2008, som opfordrede medlemsstaterne til at fjerne hindringerne for den frie bevægelighed for viden ved at skabe en femte frihed, navnlig ved at gøre arbejdsmarkedet for forskere mere åbent og konkurrencepræget og skabe bedre karrierestrukturer, gennemsigtighed og familievenlighed;
- Rådets konklusioner af 30. maj 2008 om familievenlige videnskabelige karrierer: på vej mod en integreret model, som henviste til den afgørende rolle, som politikken vedrørende forskning og teknologisk udvikling spiller i forbindelse med Lissabonstrategien, og understregede betydningen af kvinders rolle inden for videnskab og teknologi og af at skabe bedre vilkår for balance mellem arbejdsliv og familieliv samt af at gøre videnskabelige karrierer mere familievenlige⁴;

¹ EFT C 205 af 19.7.2000, s. 1.

² EUT C 282 af 25.11.2003.

³ 8194/05.

⁴ 10212/08.

- Rådets konklusioner af 26. september 2008 om bedre karrieremuligheder og øget mobilitet: et europæisk partnerskab for forskere, der understregede behovet for, at der skabes balance mellem en åbning på europæisk plan og respekten for institutionernes autonomi, at de generelle principper og værdier, der er nedfældet i det europæiske charter for forskere og adfærdskodeksen for ansættelse af forskere⁵ (herefter chartret og adfærdskodeksen) styrkes, og at de opnåede fremskridt på nationalt plan og EU-plan overvåges⁶;
- rapporten fra ministrene Biltgen (LU) og Gago (PT) af 18. maj 2009 om et europæisk partnerskab til forbedring af FTU-karrierers tiltrækningskraft og mobilitetsvilkårene for forskere i Europa⁷, der indeholdt forslag om mere diversificerede karriereveje for forskere, dobbeltkarrierer, bedre vilkår for familierne og flexicurity og opfordrede til synergi med andre rådssammensætninger;
- Rådets konklusioner af 2. marts 2010 om europæiske forskeres mobilitet og karriere⁸ og Rådets konklusioner af 1. december 2015 om forskningsintegritet⁹ og fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder¹⁰;
- Europa-Parlamentets beslutning, der blev offentliggjort i april 2010¹¹, om bedre karrieremuligheder og øget mobilitet, der navnlig efterlyste en fælles europæisk karrieremodel, indtrængende opfordrede til oprettelse af en europæisk pensionsfond og opfordrede medlemsstaterne til at gøre det mere attraktivt for forskerne at vende tilbage til deres hjeminstitutioner;
- konklusionerne fra Det Europæiske Råd i februar 2011¹², som understregede, at Europa har behov for et fælles forskningsrum for at tiltrække talenter og investeringer, og som opfordrede til at skabe et reelt indre marked for viden, forskning og innovation;
- Rådets konklusioner af 28.-29. november 2011 om moderniseringen af videregående uddannelser, hvori der opfordres til åbne og gennemsigtige ansættelsesprocedurer og en europæisk ramme for forskerkarrierer;

⁵ 2005/251/EF af 11. marts 2005.

⁶ 13671/08, 7652/1/08 REV1.

⁷ 10003/09.

⁸ 6833/10.

⁹ 14853/15.

¹⁰ 14846/15.

¹¹ 2010/C 87 E/20.

¹² EUCO 2/11.

- Rådets konklusioner af 29. maj 2015¹³ om køreplanen for det europæiske forskningsrum 2015-2020, der bl.a. fremhævede den menneskelige kapitals rolle i forbindelse med fremme af EFR og nødvendigheden af at styrke samlede strategier for menneskelige ressourcer og styrke unge forskeres stilling ved at skabe attraktive karriereveje for dem;
- Rådets konklusioner af 27. maj 2016¹⁴ om overgangen til et system for åben videnskab;
- Rådets konklusioner fra november 2016¹⁵ om foranstaltninger til at støtte forskere i den tidlige fase og gøre videnskabelige karrierer mere attraktive, som sammenkædede karriererne med dagsordenen for færdigheder og opfordrede Kommissionen til navnlig at udvikle overvågningsprocesser til måling af forskeres mobilitetsstrømme inden for Den Europæiske Union (EU) og mellem EU og tredjelande;
- Kommissionens henstilling (EU) 2018/790 af 25. april 2018 om adgang til og bevaring af videnskabelig information, hvori medlemsstaterne navnlig opfordres til at fastlægge og gennemføre klare politikker for med hensyn til videnskabelig information at tilpasse ansættelses- og karriereevalueringsystemet for forskere, evalueringssystemet for tildeling af forskningslegater til forskere og evalueringssystemerne for forskningsudførende institutioner;
- Rådets konklusioner af 30. november 2018¹⁶ om styringen af det europæiske forskningsrum, som understregede vigtigheden af udviklingen af arbejdsmarkedet for forskere i Europa, sammenkædede åben videnskab med belønnings- og vurderingsmekanismer samt kompetenceudviklingsordninger for forskere og opfordrede til bedre synergier med det europæiske område for videregående uddannelse (EHEA);
- udtalelsen om fremtiden for EFR vedtaget af Udvalget for det Europæiske Forskningsrum og Innovation (ERAC) den 17. december 2019¹⁷, som skitserede de vigtigste elementer i et "nyt EFR";
- Bratislavaerklæringen om unge forskere fra 2016, der udtrykker behovet for bedre forskningskarrierer, og opfordringen til handling vedrørende hjernecirkulation fra Zagreb i 2020, der sammenkæder forbedringen af forskerkarrierer med behovet for bedre nationale/lokale forskningsøkosystemer med henblik på at bidrage til en mere afbalanceret hjernecirkulation;

¹³ 9351/15.

¹⁴ 9526/16.

¹⁵ 15013/16.

¹⁶ 14989/18.

¹⁷ ERAC 1201/20.

- den europæiske dagsorden for færdigheder, som Kommissionen vedtog den 30. juni 2020, hvori der blev opfordret til at udvikle en europæisk kompetenceramme for forskere, der støtter udviklingen af en række kernefærdigheder for forskere, en klassifikation af færdigheder og dertil knyttet uddannelse i overensstemmelse med den europæiske søjle for sociale rettigheder;
- Kommissionens meddelelse af 30. september 2020¹⁸ om "A new ERA for research and innovation";
- Rådets konklusioner af 1. december 2020¹⁹ om det nye europæiske forskningsrum, der opfordrede det portugisiske formandskab til i samarbejde med Kommissionen at gå videre med emnet forskerkarrierer, og som understregede behovet for stærkere synergier mellem EFR og de elementer i det europæiske uddannelsesområde (EEA), der vedrører videregående uddannelse;
- den europæiske søjle for sociale rettigheder, der fremhæver EFR som en hjørnesteen i bestræbelserne på at gøre Europa konkurrencedygtigt og bæredygtigt og åbne op for muligheder gennem innovation, og den dertil knyttede henstilling fra Rådet om social beskyttelse²⁰, som opfordrer medlemsstaterne til at forbedre adgangen til social beskyttelse for alle;

I. Indledning

1. ANERKENDER, at forskere og andet personale inden for forskning og udvikling (FoU) overalt i den offentlige og private sektor er det centrale element i forsknings- og innovationssystemer (FoI-systemer), og at EFR, der er oprettet i henhold til artikel 179 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, har som mål at skabe et indre marked for forskning med fri bevægelighed for forskere, viden og teknologi for at sikre vidensproduktion, -formidling og -innovation af høj kvalitet, og FREMHÆVER, at der trods de hidtidige fremskridt stadig er udfordringer, og at der er behov for en mere koordineret indsats;

¹⁸ 11400/20 + ADD1.

¹⁹ 13567/20.

²⁰ Rådets henstilling 2019/C 387/01 af 8. november 2019.

2. NOTERER SIG med henblik på at forfølge en politikdagsorden for EFR og under hensyntagen til den af Kommissionen fastlagte køreplan for EFR, nærmere bestemt prioriteten "uddybning af EFR", betydningen af passende rammebetingelser for forskningskarrierer, herunder balance mellem arbejdsliv og privatliv²¹, beskæftigelsesegnethed og adgang til social beskyttelse for alle²²;
3. MINDER OM, at et afgørende element i det "nye EFR" er at styrke forskningskarrierens tiltrækningskraft i hele Unionen ved at skabe inklusive og understøttende arbejds- og beskæftigelsesvilkår, herunder livslang læring, der gør forskerkarrieren mere bæredygtig og attraktiv, og dermed tiltrække de bedste talenter uden forskelsbehandling og fastholde fremragende forskere fra Europa og udlandet;
4. SER MED TILFREDSHED PÅ Kommissionens forslag i meddelelsen om EFR til en række redskaber i form af støtteforanstaltninger til styrkelse af forskerkarrierer og andre relaterede tiltag såsom tiltag vedrørende åben videnskab, inklusion og adgang til ekspertise (f.eks. EURAXESS og fremme af hjernecirkulation);
5. MENER, at forskerkarrierer omfatter andet og mere end FoI-politikker og vedrører andre offentlige politikker såsom beskæftigelses-, social- og uddannelsespolitikker, i anerkendelse af potentialet for synergier og horisontal koordinering; POINTERER betydningen af nationale, regionale og sektorspecifikke dimensioner og af at værne om organisationernes autonomi;
6. POINTERER, at grænseoverskridende og tværsektorielt samarbejde, åbenhed, deling, fair rekruttering, konkurrence og værdiskabelse ud fra viden, der understøttes af FoI-aktiviteter, bidrager til udviklingen af bæredygtige og attraktive forskerkarrierer;
7. FREMHÆVER, at EFR med succes har fremmet forskeres mobilitet, fjernet hindringer for bevægelighed og karriereudvikling, bl.a. gennem chartret og adfærdskodeksen og deres gennemførelsesmekanismer, herunder strategien for menneskelige ressourcer for forskere og EURAXESS, Marie Skłodowska-Curie-aktiviteterne (MSCA), det europæiske samarbejde om for videnskab og teknologi (COST) og udvidelsesforanstaltninger; forskerkarrierernes europæiske og internationale dimension kræver imidlertid fortsat en fælles indsats og tilsagn fra medlemsstaternes og Unionens side;

²¹ Direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019.

²² Rådets henstilling 2019/C 387/01 af 8. november 2019.

II. Mobilitet, hjernecirkulation og forsknings- og innovationssystemer

8. MINDER OM, at forskeres og andet FoU-personales geografiske, tværsektorielle og tværfaglige mobilitet er en central dimension i det "nye EFR", og at Unionen og medlemsstaterne bør stræbe efter hjernecirkulation for at imødegå den uafbalancerede strøm af forskere; ANERKENDER, at hjernecirkulation afhænger af passende rammebetingelser, interoperable og attraktive forskerkarrierer og af forskningssystemets overordnede kvalitet og tiltrækningskraft; TILSKYNDER medlemsstaterne TIL at forbedre kvaliteten af forsknings- og innovationssystemerne med passende rammebetingelser, herunder tilstrækkelige FoI-investeringer og gennemførelse af reformer efter behov;
9. ANERKENDER, at mobilitetseffekter på udviklingen af forskningskarrierer ligesom kvaliteten af forskningsøkosystemerne er yderst relevante i de tidligere faser af karrieren, da forskere er mere tilbøjelige til at søge passende stillinger, mentorordninger, karriereudvikling, bedre løn- og ansættelsesvilkår, trivsel og balance mellem arbejdsliv og privatliv;
10. PÅPEGER, at fair rekruttering og konkurrence om talent mellem institutioner og systemer [...] er afgørende led i en forbedring af forskningssystemernes tiltrækningskraft; FREMHÆVER behovet for at investere i nationale og lokale forskningssystemer og skabe passende og rimelige arbejdsvilkår med henblik på karriereudvikling, således at en vigtig drivkraft bag ubalancerne i strømmene i og uden for det indre marked kan fjernes;
11. UNDERSTREGER, at ujævne strømme af forskere og ujævn hjernecirkulation ikke kun skal [...] håndteres på nationalt plan, men også på europæisk plan gennem politiske foranstaltninger og instrumenter, hvilket kræver sammenlignelige data fra forskellige lande; OPFORDRER Kommissionen TIL at udarbejde instrumenter og foranstaltninger til at nå dette mål, f.eks. gennem EFR-knudepunkterne og ERA4You, udvidelsesaktioner og støtteinstrumenter til at udforme og gennemføre reformer i de nationale FoI-systemer, herunder med støtte fra den politiske støttefacilitet under Horisont;

12. FREMHÆVER betydningen af incitamentsordninger til fremme af mobilitet og karriereudvikling på europæisk plan (Erasmus+, MSCA, EFR, COST) samt nationale ordninger for tilbagevenden og integration; SER i denne forbindelse FREM TIL resultatet af undersøgelsen om de i Horisont Europa påtænkte støtteforanstaltninger for forskere til at vende tilbage til deres oprindelsesland fra lande i eller uden for Unionen, der i passende og begrundede tilfælde kan være et nyttigt redskab til at modernisere eller forbedre forskeruddannelsesprogrammer og -systemer og til at øge institutionernes tiltrækningskraft på verdensplan;

III. Frit arbejdsmarked for forskere

13. UNDERSTREGER, at en af prioriteterne i køreplanen for EFR 2015-2020 – "Åbent arbejdsmarked for forskere" (EFR-prioritet 3) er at øge forskeres mobilitet i Europa gennem åbenhed i rekrutteringen for at opnå et velfungerende arbejdsmarked for forskere; SER FREM TIL evalueringen heraf, herunder eventuelle henstillinger og foranstaltninger;
14. POINTERER den stigende tendens til usikre ansættelsesforhold i den akademiske verden, tab af talent og mindskelse af jobsikkerheden i mange lande, der forværres af covid-19-pandemien; BEMÆRKER, at en suboptimal balance mellem institutionel og projektbaseret finansiering fører til kortsigtede projektbaserede kontrakter, som ikke giver forskerne et langsigtet perspektiv, jf. det forhold, at midlertidige tilskudsbaserede kontrakter er dominerende i det tidlige karriereforløb i den akademiske verden; ANERKENDER, at antallet af akademiske stillinger er begrænset, og at forskerne i stigende grad finder job uden for den akademiske verden eller opnår faste stillinger i den akademiske verden på et senere tidspunkt i deres professionelle karriere, og ANMODER medlemsstaterne og Kommissionen OM passende instrumenter og redskaber til fremme af attraktive arbejdsvilkår i og uden for den akademiske verden;
15. ANERKENDER, at der er mange hindringer for forskere tidligt i karrieren både i og uden for den akademiske verden, og at der mangler passende vejledningsmekanismer og inddragelse af andre sektorer i deres uddannelses- og karriereudviklingssystemer, hvilket kan resultere i et færdigheds- og kompetencemismatch i forhold til de ledige job på arbejdsmarkedet; POINTERER, at kvindelige forskere tidligt i karrieren står over for yderligere specifikke hindringer;

16. FREMHÆVER, at færdigheds- og kompetencemismatchet på arbejdsmarkedet i mange lande skyldes, at ph.d.-uddannelserne har tendens til at fokusere på en akademisk karriere, forskningsfærdigheder og akademiske standardincitamenter og således ikke giver talenter de rette tværfaglige kvalifikationer til at overgå til andre sektorer, hvis absorptionskapacitet med hensyn til akademiske profiler er begrænset; UNDERSTREGER behovet for at støtte karriereudviklings- og rådgivningstjenester, herunder rådgivning om karrierevalg i alle karrierestadier; TILSKYNDER TIL, at viden om færdigheder spiller en større rolle som grundlag for politiske beslutninger og overvejelser om forskere og forskerkarrierer i forbindelse med udformningen af nationale foranstaltninger eller strategier på dette område, og UNDERSTREGER, at ph.d.-uddannelse i samarbejde med den private sektor bidrager til at bygge bro over kulturforskellene og fremme de nødvendige forskningsfærdigheder uden for den akademiske verden og dermed fremmer beskæftigelsesegentheden;
17. UNDERSTREGER i disse sammenhænge betydningen af opkvalificering og rekvalificering og tværfaglige færdigheder, navnlig digitale færdigheder, og OPFORDRER Kommissionen TIL at fremme initiativer i synergi med pagten for færdigheder for at maksimere indvirkningen af investeringer i færdigheder ved at føre offentlige og private interessenter sammen;
18. FREMHÆVER behovet for at udvide ph.d.-uddannelsesprogrammerne på grundlag af eksemplet med MSCA-ph.d.-netværkene ud over akademisk uddannelse, herunder overførbare færdigheder, der er værdifulde for andre sektorer, og inddragelse af andre sektorer i uddannelsessystemerne for forskere tidligt i karrieren og lige fra begyndelsen for at forbedre overensstemmelsen med færdighedskrav uden for den akademiske sektor; ANERKENDER i denne forbindelse betydningen af politiske foranstaltninger, der fremmer bredere adgang til uddannelse, og af karriereudviklingsinstrumenter samt fremme af værdiskabelse fra viden, iværksætter og støtte til etablering af nye virksomheder, hvor det er relevant, og OPFORDRER Kommissionen TIL at undersøge disse muligheder i forbindelse med udformningen af ERA4You på grundlag af medlemsstaternes bedste praksis;
19. BEMÆRKER, at den række faktorer, der påvirker den uensartede strøm af forskere, blandt andre omfatter lønniveauer, pensioner, social sikring og andre ansættelsesvilkår, som i vid udstrækning fastlægges på nationalt, regionalt eller institutionelt plan;

20. BEMÆRKER de forskelligartede og væsentlige roller, som højt kvalificerede talenter spiller i succesfulde forsknings- og innovationssystemer i hele EFR såsom blandt andre dataforvaltere, forsknings(-e-)infrastrukturoperatører, forskningsfacilitatorer, vidensformidlere, innovations- og teknologioverførselsforvaltere og koordinatører, BEMÆRKER, at disse roller skal anerkendes og støttes via uddannelses- og karriereudviklingsinstrumenter for at optimere jobmulighederne, og OPFORDRER medlemsstaterne og Kommissionen TIL at udvikle foranstaltninger til støtte for karrierediversificering og mange forskellige karriereforløb;

IV. En attraktiv europæisk ramme for forskningskarrierer

21. BEMÆRKER, at en europæisk fleksibel ramme for forskningskarrierer er væsentlig for at skabe betingelser for at fastholde og tiltrække talenter til Europa og lette interoperabilitet, sammenlignelighed, karriereafbrydelser og mobilitet; SER MED TILFREDSHED PÅ det tekniske arbejde, som Kommissionen har udført med henblik på ajourføringen i 2021 af ESCO-klassifikationen²³ og udviklingen af en europæisk kompetenceramme for forskere, således at erhvervet kan anerkendes på europæisk plan; NOTERER SIG ligeledes det arbejde, der skal gøres med Eures²⁴, og ANMODER Kommissionen om at udarbejde en klassifikation af færdigheder for forskere²⁵ med henblik på at muliggøre statistisk overvågning af hjernemobilitet og at drøfte et sæt indikatorer med medlemsstaterne i overensstemmelse hermed samt foreslå en uddannelsesordning til fremme af national ekspertise;
22. ANERKENDER, at sammenhængende globale, europæiske og nationale klassifikationsniveauer vil lette interoperabilitet mellem karrierer i forskellige sektorer og mobilitet mellem sektorer med fuld respekt for universiteternes, forskningsorganisationernes og virksomhedernes autonomi;

²³ ESCO: europæiske færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv.

²⁴ Forordning (EU) 2016/589 af 13. april 2016 om et europæisk arbejdsformidlingsnet (Eures), arbejdstageres adgang til mobilitetstjenester og øget integrering af arbejdsmarkedet.

²⁵ 9349/20.

23. UNDERSTREGER, at den nuværende belønnings- og vurderingspraksis i vid udstrækning bygger på bibliometri snarere end på, hvad forskere præsterer og hvordan (ekspertise og indvirkning), og bør udvikle sig i retning af en mere kvalitativ vurdering, som kan påvirke diversificeringen af forskningskarrierer, under hensyntagen til åbent samarbejde og videns- og datadeling, valorisering af forskning, tværsektorielle aspekter og, hvor det er relevant, samfundsmæssigt engagement; FREMHÆVER behovet for at undersøge en mere talentbaseret og diversitetsfølsom kvalitetsmåling, som rækker ud over offentliggørelses- og citationsparametre og tager hensyn til blandt andet ekspertise inden for forskning, undervisning og færdigheder, indvirkning, tjenester til samfundet (f.eks. patientpleje), åben videnskabspraksis, teambaseret videnskab, mobilitet, forvaltnings- og lederevner, iværksætteri og samarbejde med erhvervslivet; NOTERER SIG de erfaringer og reformer, der er undervejs i medlemsstaterne og i de forskningsorganisationer og på de universiteter, som anmoder om en europæisk tilgang til evaluering af forskernes talenter; SER MED TILFREDSHED PÅ Kommissionens igangværende høring om reform af forskningsvurdering blandt politiske beslutningstagere (EU- og medlemsstatsniveau), forskningsfinansierende aktører, forskningsaktører og andre interessenter;
24. BEMÆRKER, at revisionen af det anvendelsesområde, der er omhandlet i chartret og adfærdskodeksen, er i gang i de EFR-relaterede grupper og Kommissionen i samarbejde med interessenter, og OVERVEJER en analyse af videreudvikling til en enkelt ramme med en mere holistisk tilgang, der omfatter alle udfordringer ud over værdier og principper og udvider dens fokus til andre sektorer end den akademiske verden; FREMHÆVER, at det fornyede charter og den fornyede adfærdskodeks bør indeholde retningslinjer for yderligere forbedringer i rekrutterings-, udvælgelses-, belønnings- og vurderingssystemerne for forskere i hele Europa; OPFORDRER i denne forbindelse Kommissionen TIL at analysere bedste praksis på nationalt plan og fremsætte forslag inden udgangen af 2022, blandt andet om fastansættelsessystemer, forskningsvurdering, karrierediversificering, balance mellem arbejdsliv og privatliv, incitamenter til at ansætte forskere tidligt i karrieren og til at håndtere kønsligestilling, interoperabilitet med industrien og forbedring af EURAXESS-forvaltningen og -tjenesterne;

25. SER MED TILFREDSHED PÅ reformen og udvidelsen af EURAXESS-netværket, - tjenesterne og - portalerne til en talentforvaltningsplatform med forbindelser til Eures og Europass og andre tværnationale netværk, navnlig udvidelse af nationale kontaktpunkter, brobygning mellem forskere og institutioner og hjælp til at absorbere talent i lande og regioner, samtidig med at der fortsat sikres problemfrie kvalitetstjenester i hele netværket; OPFORDRER Kommissionen og medlemsstaterne TIL i fællesskab at udforme og udvikle den næste fase af EURAXESS hen imod en EFR-talentplatform;
26. POINTERER betydningen af at beskytte og styrke friheden inden for videnskabelig forskning og forskningskarrierer; BEMÆRKER, at forskere i stigende grad udsættes for trusler og had, når de deltager i debatter, deler deres resultater og bidrager til at fremme viden; FREMHÆVER, at medlemsstaterne, forskningsorganisationerne og de videregående uddannelsesinstitutioner er nødt til at tage hånd om dette problem;

V. Sikring af bedre arbejdsvilkår og familievenlighed i forskningskarrierer

27. ERKENDER, at forskeres karriere har tendens til ikke at forløbe inden for en enkelt sektor eller et enkelt land, og at mobile forskere ofte har flere forskningskarriereforløb, mens deres sociale ydelser²⁶, herunder pensioner, ofte ikke kan overføres eller sammenlignes og typisk kun gælder i det land, hvor de erhverves;
28. ANERKENDER, at socialsikrings- og pensionsordninger er nationale kompetencer, og BEMÆRKER de fremskridt, der er opnået med den paneuropæiske supplerende pensionsordning Resaver, og behovet for større synlighed og diversificering af porteføljer for at gøre det lettere for organisationer, herunder stiftelser og erhvervslivet, at indføre den og lette bedre sammenhæng med nationale systemer; PÅPEGER, at en analyse af eksisterende instrumenter og redskaber og udveksling af bedste praksis bør fremmes;

²⁶ Jf. fodnote 22.

29. UNDERSTREGER behovet for at fremme en bedre balance mellem arbejdsliv og privatliv og et familievenligt miljø som led i karriereudsigter, herunder børnepasnings- og skoleundervisningsmuligheder, karriereafbrydelser, forældreorlov og muligheder for dobbelt karriere;
30. FREMHÆVER betydningen af at fremme lige muligheder, inklusivitet og kønsbalance, navnlig i karrierens begyndelse og videre udvikling, herunder i ledende topstillinger, mindske usikkerheden og vurdere indvirkningen af covid-19 på blandt andre kvinders og mindretalsgruppers karrierer;

VI. Adgang til ekspertise, udvikling af talent og mindskelse af uligheder

31. FREMHÆVER behovet for at styrke offentlige og private investeringer i FoU i Europa og støtte forskningssystemer med lavere performance for at gøre dem mere attraktive og således undgå hjerneflugt og tab af konkurrenceevne som følge af vedvarende uligheder samt fremme fastholdelse af talent i al dets mangfoldighed; POINTERER, at tilstræbelse af opfyldelse af målet om FoU på 3 % af BNP og sikring af synergi blandt EU-programmer og mellem EU-programmer og nationale programmer vil bidrage til disse formål;
32. POINTERER betydningen af at støtte reformer inden for de nationale forskningssystemer for at sikre forskningskarrierers tiltrækningskraft og rette op på forskellen i lønniveauer, samtidig med at belønnings- og vurderingssystemerne forbedres. Kommissionens moderniserede redskaber såsom instrumentet for teknisk støtte og faciliteten til understøtning af politikker kan hjælpe i forbindelse med udformningen og gennemførelsen af disse nødvendige reformer; MENER, at kønsligestillingsplanerne i Horisont Europa kan være et lovende redskab til at opnå større ligestilling inden for forskningskarrierer;

VII. Tværsektoriel, tværfaglig, virtuel og international mobilitet

33. FREMHÆVER betydningen af tværfaglig forskning for at bidrage til videnskabelig topkvalitet og af tværsektoriel mobilitet for at fremme videnskabelig beskæftigelse, opnå bedre udveksling og udbredelse af viden, erhverve en bredere vifte af forskningsrelaterede færdigheder og bedre matche disse med behovene uden for den akademiske verden;
34. POINTERER betydningen af tværsektoriel mobilitet for at skabe betydelige muligheder for beskæftigelse og karriereudvikling, navnlig for forskere tidligt i karrieren; POINTERER, at tværsektoriel mobilitet kan antage mange former (fra den akademiske verden til industrien, erhvervslivet, offentlige organer, nonprofitorganisationer, kulturelle sektorer og omvendt samt virksomhedsetablering), og UNDERSTREGER, at uddannelses- og karriereudviklingssystemerne bør skabe mobilitetsmuligheder og vejledningsmekanismer for STEM-områderne såvel som for samfundsvidenskab og humanistiske videnskaber; ANERKENDER betydningen af passende kriterier for korrekt vurdering og belønning af forskere, der gennemfører tværsektoriel mobilitet;
35. MENER, at ERA4You-ordningen skal udformes i fællesskab af Kommissionen og medlemsstaterne med henblik på at fremme mobilitet og adgang til ekspertise, herunder for forskere i lande med lav FoI-performance, og primært bør være rettet mod forskere tidligt i karrieren og forberede dem på karrieremuligheder uden for den akademiske verden; PÅPEGER behovet for at fremme international og tværsektoriel mobilitet og forbedre forbindelserne mellem den akademiske verden, erhvervslivet og samfundet og tilbyde muligheder på medlemsstatsplan og EU-plan ved at undersøge bedste praksis og nye ordninger, der bygger på dem, der tilbydes gennem programmer såsom MSCA, som giver deltagerne tværsektoriel og international ekspertise;

36. BEMÆRKER, at der er behov for at etablere solide partnerskaber mellem den akademiske verden og ikkeakademiske sektorer med henblik på at fastlægge færdighedsbehov, forskeruddannelses- og karriereudviklingssystemer; UNDERSTREGER betydningen af ph.d.-uddannelser under den akademiske verdens ansvar, men i partnerskab med industrien, som et eksempel på god praksis, der allerede er gennemført inden for MSCA, og som også drager nytte af virtuelle redskaber;
37. MENER, at tiltrækning og fastholdelse af talent i Europa kræver bedre vilkår for forskere tidligt i karrieren, fremme af ligestilling mellem kønnene, fjernelse af de resterende administrative hindringer og fremme af meritokrati samt tilpasning af aflønnings-, socialsikrings- og pensionssystemerne til ikkelineære karrierer;
38. ANERKENDER fordelene ved at anvende den nyligt etablerede taksonomi for bæredygtig finansiering til at fremme innovative virksomheder, iværksætteraktiviteter og fremme forskerkarrierer i industrien, SMV'er og erhvervsvirksomheder sammen med et stigende niveau og omfang af erhvervsdrevet og privat FoU;

VIII. Synergier mellem det europæiske område for videregående uddannelse og det europæiske forskningsrum

39. MINDER OM, at der skal udvikles endnu stærkere synergier og forbindelser mellem EFR, de videregående uddannelsesrelaterede elementer i EEA og EHEA (Bolognaprocessen); MENER, at synergier mellem det "nye EFR" og EEA muligvis kan opnås ved hjælp af en omfattende dagsorden for omstilling af de videregående uddannelser udviklet i samarbejde med medlemsstater og interessenter, hvilket vil gøre det muligt at styrke den europæiske sektor for videregående uddannelse med hensyn til dens opgaver inden for uddannelse, forskning, innovation og tjenester til samfundet; FREMHÆVER, at styrkelse af forskerkarrierer og styrkelse af forbindelserne mellem forskning og læring og undervisning samt støtte til forskningsbaseret uddannelse bør være en vigtig del af denne dagsorden;

40. OPFORDRER – for at sikre fuld synergi mellem EFR, EHEA og EEA – Kommissionen TIL at støtte medlemsstaterne i udformningen af politiske foranstaltninger med henblik på et gnidningsløst og ambitiøst tværnationalt samarbejde mellem videregående uddannelsesinstitutioner i Europa, navnlig inden for akademiske karrierer og forskerkarrierer, som ofte er indbyrdes forbundne, og samtidig fremme inklusion, udnytte ekspertise og øge Europas videregående uddannelsessektors internationale konkurrenceevne og derved øge dens tiltrækningskraft på talenter i og uden for Europa;
41. MENER, at Europauniversitetsinitiativet, der støttes i Erasmus+ og suppleres under Horisont 2020, er et andet afgørende element med hensyn til synergi; ER ENIGT I, at alliancer mellem europæiske universiteter og deres partnerskaber med lokale økosystemer er egnede platforme til at afprøve mulige modeller, der fremmer interoperabilitet mellem forskerkarrierer, og til at undersøge mulighederne for fælles rekrutteringsordninger, uddannelses- og karriereudviklingssystemer, der tager højde for både forsknings- og undervisningsaspekter, samt til at afprøve nye belønnings- og vurderingssystemer, herunder for forskningsbaseret undervisning, og OPFORDRER Kommissionen TIL at analysere resultaterne af disse pilotprojekter og fremsætte forslag under hensyntagen til ovennævnte aspekter;
42. FREMHÆVER det potentiale, som Det Europæiske Innovationsråd (EIC) og Det Europæiske Institut for Innovation og Teknologi (EIT) med hensyn til sektoren for videregående uddannelse har til at fremme iværksætteri blandt forskere og støtte oprettelsen og opskaleringen af nystartede virksomheder og SMV'er i Europa;

IX. Overvågning

43. OVERVEJER udviklingen af et observatorium for overvågning af forskeres karriereforløb, talentstrømme af ph.d.-studerende og personer i postdocforløb, herunder geografisk og sektoriel mobilitet og arbejdsvilkår, med det sigte at gøre det muligt at vurdere forskerkarrierers bæredygtighed og tiltrækningskraft og omfanget af ændringer med hensyn til uligheder; ER ENIGT I, at en europæisk tilgang til forskerhvervet er afgørende for at udarbejde statistiske data om mobilitet og talentmobilitet og identificere tendenser, mønstre, kvalifikationskløfter og kønsskævheder samt arbejdsmarkedsdynamikker, og OPFORDRER Kommissionen TIL i samarbejde med medlemsstaterne at etablere et permanent, omfattende og gennemslagsigt overvågningssystem, der tager hensyn til forskellige interessenters behov, for at gøre det muligt at evaluere EU's foranstaltninger; ANMODER Kommissionen OM at udbrede resultaterne af den undersøgelse, der i øjeblikket er undervejs i samarbejde med OECD, med henblik på at udvikle bedre data om status og aflønningsvilkår; OPFORDRER desuden Kommissionen TIL at indsamle og på gennemslagsigt vis fremlægge data om mobilitetsstrømme inden for EU, der støttes af EU's rammeprogram;

X. Prioriterede EFR-tiltag

44. OPFORDRER medlemsstaterne og Kommissionen TIL at give personer tidligt i karrieren bedre færdigheder og uddannelse for at sætte skub i deres ansættelse og karriereudvikling og til at fremme foranstaltninger til at mindske usikkerheden i forskerkarrierer, skævheden mellem generationerne og give forskere tidligt i karrieren bæredygtige, forudsigelige og attraktive forskerkarrierer og TILSKYNDER kommende formandskaber TIL yderligere at udvikle og undersøge dette udestående spørgsmål;
45. OPFORDRER Kommissionen TIL at foreslå en køreplan for gennemførelsen af observatoriet for forskerkarrierer med henblik på at tilvejebringe solide data om mobilitet, karriereforløb, beskæftigelse og arbejdsvilkår;

46. FORESLÅR medlemsstaterne, forsknings- og teknologiorganisationer og ikkeakademiske sektorer, navnlig erhvervssektoren, at overveje en koordineret indsats for at skabe diversificerede karriereforløb med henblik på at mindske misforholdet mellem udbudte og efterspurgte kvalifikationer og imødekomme de ph.d.-studerendes forventninger;
 47. TILSKYNDER medlemsstaterne TIL at opprioritere spørgsmålet om FoI-investeringer og reformer på ovennævnte områder i deres nationale politikker; og OPFORDRER medlemsstaterne og Kommissionen TIL at gå videre med dette spørgsmål i forbindelse med den kommende politikdagsorden for EFR;
 48. OPFORDRER medlemsstaterne, Kommissionen, de videregående uddannelsesinstitutioner og forskningsorganisationerne og de forskningsfinansierende organisationer TIL at arbejde sammen om en bred udvikling og anvendelse af moderne vurderings- og belønningspraksis med henblik på at skabe de rette incitamenter, herunder for åben videnskabspraksis.
-