



Bruxelles, den 13.7.2023  
COM(2023) 436 final

2023/0285 (NLE)

Forslag til

## **RÅDETS HENSTILLING**

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

## BEGRUNDELSE

### 1. BAGGRUND FOR FORSLAGET

Forskere er kernen i forsknings- og innovationssystemet i Europa. Der er behov for at styrke forskerkarrierer for at tiltrække og fastholde talenter og gøre det overordnede system stærkere og mere konkurrencedygtigt. Dette er yderst relevant i forbindelse med imødegåelsen af de globale og samfundsmæssige udfordringer, som Europa står over for, herunder den digitale og grønne omstilling.

Siden lanceringen af **det europæiske forskningsrum** i 2000<sup>1</sup> er der gjort betydelige fremskridt for forskere. Der er dog stadig udestående spørgsmål, som kræver mere målrettede og effektive foranstaltninger.

I **Kommissionens meddelelse om et nyt europæisk forskningsrum**<sup>2</sup> erkendes det, at gode karriereudviklingsbetingelser er en nødvendighed for at tiltrække og fastholde de bedste forskere i Europa er i det globale kapløb om talenter, og at usikre ansættelsesvilkår, navnlig for forskere, der er på et tidligt trin i deres karriere, ikke er blevet tilstrækkeligt forbedret i de seneste år. Kommissionens meddelelse indeholder en omfattende tilgang til forskerkarrierer i Europa gennem en værktøjskasse med foranstaltninger, der tager sigte på at opnå anerkendelse af forskeres erhverv og færdigheder, udvikling af en kompetenceramme for forskere, øget mobilitet og udveksling mellem den akademiske verden og industrien, målrettede uddannelsesmuligheder og en one-stop-shop-portal, hvor forskere kan få adgang til en bred vifte af støttetjenester.

I **Rådets konklusioner om "udbygning af det europæiske forskningsrum: Sikring af attraktive og bæredygtige karrierer og arbejdsvilkår for forskere og realisering af hjernecirkulation"** fra maj 2021<sup>3</sup>, påpegedes behovet for en mere koordineret indsats på europæisk plan for at overvinde de eksisterende udfordringer, som forskerne står over for, og for at have passende og bæredygtig forskerkarrierer, stimulere en afbalanceret udveksling af talenter og gøre Europa til et attraktivt mål for forskere. Det foreslås, at der arbejdes hen imod en fælles og omfattende ramme, der tager fat på alle udfordringer i forbindelse med forskerkarrierer inden for alle mulige beskæftigelsesområder inden for forskning.

Behovet for at gøre forskerkarrierer i Europa mere attraktive understreges også i **Rådets henstilling af 26. november 2021 om en "pagt for forskning og innovation i Europa"**<sup>4</sup> og **den politiske dagsorden for EFR, der er vedføjet som bilag til Rådets konklusioner om "den fremtidige styring af det europæiske forskningsrum"** af 26. november 2021<sup>5</sup>, som omfatter et tiltag for at "4. Fremme attraktive og bæredygtige forskerkarrierer, afbalanceret udveksling af talenter og international, tværfaglig og tværsektoriel mobilitet i hele EFR". Foranstaltningen omfatter udvikling af en europæisk ramme for forskerkarrierer og oprettelse eller opgradering af eksisterende instrumenter til støtte for forskerkarrierer.

---

<sup>1</sup> MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET, EUROPA-PARLAMENTET, DET ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET — Mod et europæisk forskningsrum, Bruxelles (COM(2000) 6 final).

<sup>2</sup> MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET — Et nyt EFR for forskning og innovation (COM(2020) 628 final).

<sup>3</sup> Rådets dokument 9138/21.

<sup>4</sup> Rådets henstilling (EU) 2021/2122 af 26. november 2021 om en pagt for forskning og innovation i Europa (EUT L 431 af 2.12.2021, s. 1).

<sup>5</sup> Rådets dokument 14308/21.

I hele Europa befinder forskere sig ofte i en **usikker situation med hensyn til beskæftigelse og arbejdsvilkår**. Dette gælder især for **forskere, der er på et tidligt trin i deres karriere**. Mens forskeren normalt er ansat af et universitet eller en forskningsorganisation, ydes finansieringen direkte (gennem stipendier) eller indirekte (gennem forskningsprojekter) fra nationale og internationale finansieringsorganisationer. Forskere er normalt på kortvarige kontrakter, der finansieres gennem tilskud uden nogen klar udsigt til jobstabilitet.

**Lønninger, social beskyttelse og arbejdsvilkår** kan variere betydeligt afhængigt af det sponserende finansieringsorgan. Værktøjet **Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)**<sup>6</sup> har gjort det muligt for arbejdsgivere og finansieringskilder at omsætte principperne i **chartret og kodeksen for forskere**<sup>7</sup> i praksis. Marie Sklodowska Curie-aktiviteterne (MSCA)<sup>8</sup> fremmer chartret og kodeksen ved at gøre dem til en betingelse for at deltage i programmet. Chartret og kodeksen går imidlertid tilbage til 2005 og skal revideres som reaktion på den nye virkelighed og de nye udfordringer, herunder, men ikke begrænset til, åben videnskab og ligestilling mellem kønnene. Den reviderede udgave bør også sigte mod en bredere anvendelse ud over den akademiske verden. **EURAXESS**-portalene og -tjenesterne<sup>9</sup> giver fortsat mobile forskere på globalt plan vigtige praktiske oplysninger og adgang til jobmuligheder i hele Europa. **RESAVER**<sup>10</sup>-pensionsordningen har hjulpet, men har i øjeblikket begrænset dækning. Der er mulighed for at udvide disse tjenester og værktøjer.

Der er ikke gjort væsentlige fremskridt med hensyn til at støtte **forskeres overgang til bredere beskæftigelsessektorer uden for den akademiske verden** eller i retning af **oprettelse af egne nystartede virksomheder og innovation**. En af de vigtigste årsager til ovennævnte mangel på væsentlige fremskridt er de nuværende meget snævre metoder til udelukkende at vurdere forskere på grundlag af fagfællebedømte publikationer og meget ofte den snævre parameter Journal Impact Factor. Konsekvensen er, at forskere ikke er villige til at deltage i aktiviteter såsom åben videnskab, tværsektoriel mobilitet og iværksætteri, borgervidenskab og opsøgende arbejde, da disse aktiviteter sandsynligvis ikke vil være gavnlige for en akademisk karriere. Denne praksis afskrækker også deltagelse i tværfaglig forskning på grund af manglen på indflydelsesrige tidsskrifter.

En anden faktor, der hindrer karriereskift uden for den akademiske verden, er det faktum, at de fleste ph.d.-kandidater er uddannet i et rent akademisk miljø. Denne form for akademisk læreplads gør dem dårligt rustet til alternative karrierer i andre sektorer. Ifølge UNESCO's videnskabelige rapport fra 2021<sup>11</sup> er der ca. 8,85 millioner forskere på verdensplan. Siden 2007 er antallet af forskere steget med næsten 30 %. Kina har overhalet USA (henholdsvis 21,1 % og 16,2 %). **EU er fortsat verdens førende med hensyn til antal forskere** med en andel på 23,5 %. Der har imidlertid ikke været en tilsvarende stigning i antallet af akademiske stillinger, og situationen er den, at kun en lille procentdel af ph.d.-dimittender ender med at finde beskæftigelse i den akademiske eller offentlige forskningssektor. De skal derfor søge beskæftigelse uden for disse sektorer<sup>12</sup>. I betragtning af det lille antal forskere, der bliver akademikere, er det den akademiske verden, der er den alternative karriere. Da de fleste

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

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

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

<sup>9</sup> <https://euraxess.ec.europa.eu/>

<sup>10</sup> <https://www.resaver.eu/>

<sup>11</sup> UNESCO (2021) *UNESCO Science Report — The race against time for smarter development*, ISBN: 978-92-3-100450-6. Findes på <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377433> (godkendt den 31. marts 2023).

<sup>12</sup> Ifølge Eurostat arbejdede de fleste forskere i EU i 2021 i erhvervslivet (56 %) og sektoren for videregående uddannelser (32 %), efterfulgt af den offentlige sektor (11 %). Se <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20221206-1>.

forskere ikke har tænkt sig at påbegynde en akademisk karriere, er de nødt til at udvikle de **færdigheder, der skal til for at blive ansat i ikke-akademiske sektorer, eller til at udvikle egne iværksætteraktiviteter.**

Der er stadig **asymmetrisk mobilitet for forskere** fra øst til vest og syd til nord. Der har i årenes løb været interventioner såsom muligheden for at anvende midler fra samhørighedspolitikken til forskning eller specifikke aktioner for udvidelseslande under rammeprogrammerne for forskning og innovation<sup>13</sup>. Selv om disse initiativer har bidraget til at skabe en mere afbalanceret udveksling af talenter, har de imidlertid ikke været tilstrækkelige til at skabe langvarige virkninger.

Selv om der er gjort betydelige fremskridt med hensyn til **ligestilling mellem kønnene**, er der stadig udestående spørgsmål. Der er behov for på effektiv vis at tackle de vedvarende uligheder mellem kønnene i forskerkarrierer — herunder kønsbestemte lønforskelle, karriereudvikling, kønsskævheder ved foretagelse af vurderinger, balance mellem arbejdsliv og privatliv samt kønsbaseret vold, som alle påvirker deltagelse og karriereudvikling. Der er desuden behov for en særlig indsats for at afhjælpe kvinders underrepræsentation inden for naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik (STEM).

Et mere grundlæggende spørgsmål er behovet for at revidere **definitionen af en forsker** for at sikre, at den omfatter den brede vifte af karrieremuligheder. Det må erkendes, at der er andre aktiviteter ud over forskning, der spiller en vigtig rolle, f.eks. undervisning, vejledning og mentorordninger samt samarbejde med industrien og samfundet. Det må desuden erkendes, at forskning og innovation på højt niveau kræver støtte fra en lang række **forskningsforvaltningsroller**, der varetages af forskere eller andre fagfolk.

I betragtning af den vigtige rolle, som forskerkarrierer spiller, skal rammebetingelser og støtteforanstaltninger ledsages af et passende **overvågningsystem**, der gør det muligt at indsamle relevante data, der kan støtte interessenter inden for forskning og innovation samt politiske beslutningstagere.

#### • **Forslagets begrundelse og formål**

Det foreliggende forslag til Rådets henstilling har til formål at imødekomme betænkeligheder og henstillinger fra Kommissionen og Rådet<sup>14</sup>, og det gennemfører et af de forventede resultater af aktion 4 i den politiske dagsorden for EFR, navnlig udviklingen af en europæisk ramme for forskerkarrierer. Det indeholder de standarder, der kan vejlede medlemsstater, forskningsorganisationer, finansieringskilder og interessenter med hensyn til at gøre forskningskarrierer mere stabile og attraktive. Målet er at **fastholde europæiske forskere og gøre Europa til en attraktiv destination for udenlandske talenter.**

Der gives en klar **definition af en "forsker"**<sup>15</sup> for at gøre det muligt at opnå en passende anerkendelse af erhvervet i Europa. Det præciseres også, at forskere kan optage en række forskellige **forskningserhverv** i alle relevante sektorer, herunder den akademiske verden, erhvervslivet, den offentlige forvaltning og den almennyttige sektor. I forslaget anerkendes de mange forskellige **forskningsforvaltningsroller**, der varetages af forskere eller andre fagfolk,

---

<sup>13</sup>Udvidelseslandene er lande med lav deltagelse i tidligere rammeprogrammer for forskning og innovation.

<sup>14</sup> Se det foregående afsnit.

<sup>15</sup> Ved hjælp af definitionen i den bredt accepterede Frascati-manual, <https://www.oecd.org/sti/inno/frascati-manual.htm>.

og det understreges, at det er vigtigt at foretage en yderligere analyse og tilpasning af disse erhverv på europæisk plan.

Forbedring af **arbejdsvilkårene**, sikring af balance mellem arbejdsliv og privatliv og **bekæmpelse af usikkerhed**, blandt andet ved at begrænse tidsbegrænsede kontrakter og fremme mere bæredygtige finansieringsmekanismer for forskningsorganisationer, vil være et grundlæggende element i en mere attraktiv forskerkarriere. Dette vil blive suppleret med foranstaltninger til at sørge for passende **sociale beskyttelsesforanstaltninger** og overførsel af pensionsrettigheder uden for grænserne. Der lægges **særlig vægt på forskere, der er på et tidligt trin i deres karriere**, med særlige incitammenter.

**Et nyt charter for forskere** vil erstatte chartret og kodeksen for forskere fra 2005<sup>16</sup> og støtte tilvejebringelsen af gode arbejdsvilkår og forskningsmiljøer i relevante organisationer. Det vil være et enkelt dokument, der både henvender sig til forskere, arbejdsgivere, bidragydere og politiske beslutningstagere, og som indeholder et mere strømlinet antal principper<sup>17</sup> for at lette gennemførelsen i alle sektorer. Det nye charter kan være en lejlighed til at iværksætte processen for revision af den nuværende gennemførelsesmekanisme for strategien for menneskelige ressourcer for forskere (HRS4R).

En styrkelse af **forskernes færdigheder**, navnlig tværfaglige kvalifikationer, ved at gøre brug af den **europæiske kompetenceramme for forskere (ResearchComp)**<sup>18</sup>, herunder med støtte fra mikroeksamensbeviser<sup>19</sup>, vil fremme **tværsektoriel mobilitet** og en reel strøm af talenter mellem sektorer. Dette vil understøtte vidensudveksling og bidrage til at mindske kløften mellem forskere og arbejdsmarkedets efterspørgsel efter højt kvalificerede talenter.

Talent er kernen i **innovation**. Det er afgørende at skabe betingelser for at levere og sikre en gennemstrømning af højt kvalificerede og modstandsdygtige talenter, der kan bidrage til Europas genopretning og konkurrencefordele. Dette indebærer stærkere bånd mellem den akademiske verden og industrien og en iværksætter- og innovationskultur med talenter, der kan bringe de idéer, de udvikler, til torvs.

Forslaget fremmer tværsektoriel mobilitet og alle andre former for mobilitet<sup>20</sup> og bidrager til, at forskere kan oprette nystartede virksomheder, samtidig med at det anerkender og belønner de **forskellige karriereforløb** for at sikre, at der tages tilstrækkeligt hensyn til deres merværdi i forbindelse med ansættelse, karriereudvikling og vurdering af forskere. Dette suppleres af støtte til **karriererådgivnings- og støttetjenester** for at hjælpe forskere med at finde det rigtige karriereforløb og fremme karriereudvikling.

**R1-R4-profilerne for forskere**, der blev indført i 2011<sup>21</sup>, ajourføres og suppleres med eksempler på erhverv på hvert niveau og på tværs af sektorer for at gøre forskernes karrierer mere sammenlignelige og på tværs af beskæftigelsessektorer og lande<sup>22</sup>.

---

<sup>16</sup>Kommissionens henstilling af 11. marts 2005 om et europæisk charter for forskere og en adfærdskodeks for ansættelse af forskere, 2005/251/EF (EUT L 75 af 22.3.2005, s. 67).

<sup>17</sup> Et sæt af 20 principper i stedet for de 40 principper i det nuværende charter og kodeks for forskere.

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

<sup>19</sup>Rådets henstilling 2022/C 243/02 af 16. juni 2022 om en europæisk tilgang til mikroeksamensbeviser for livslang læring og beskæftigelsesegnethed (EUT C 243 af 27.6.2022, s. 10).

<sup>20</sup> Geografisk, interinstitutionel, tværfaglig og virtuel mobilitet.

<sup>21</sup>

[https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy\\_library/towards\\_a\\_european\\_framework\\_for\\_research\\_careers\\_final.pdf](https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf)

Gennemførelsen af de nye standarder og anbefalinger vil forbedre de overordnede nationale og europæiske forsknings- og innovationssystemer og bidrage til en **strukturel håndtering af tilfælde af ubalanceret udveksling af talenter**.

Der ydes støtte til gennemførelse og videreudvikling af eksisterende og nye værktøjer til støtte for forskerkarrierer (f.eks. EURAXESS, RESAVER, ResearchComp). De vil alle indgå i den kommende **EFR-talentplatform**, en kvikskranke for forskere, der også yder støtte til forskningsorganisationer.

Et **observatorium for forskerkarrierer** vil gøre det muligt at overvåge gennemførelsen af det nuværende forslag ved at indsamle indikatorer om de forskellige aspekter, der er omfattet. Interessenter og politiske beslutningstagere på nationalt og europæisk plan vil på grundlag af disse data kunne træffe evidensbaserede foranstaltninger.

- **Sammenhæng med de gældende regler på samme område**

Det foreliggende forslag er i overensstemmelse med de eksisterende politiske bestemmelser, navnlig:

- **Kommissionens meddelelse om en europæisk dagsorden for færdigheder med henblik på bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed**, der blev vedtaget den 1. juli 2020<sup>23</sup>, og som understreger, at forskere er på forkant med udviklingen inden for videnskab og innovation, og at de har brug for særlige færdigheder for at opnå vellykkede karrierer i og uden for den akademiske verden. Dagsordenen for færdigheder indeholder bl.a. planer for udarbejdelse af en klassificering af færdigheder for forskere, udvikling af en europæisk kompetenceramme for forskere og støtte til at udstyre forskere med de færdigheder, der er nødvendige for tværsektoriel mobilitet. Det første flagskibsinitiativ under dagsordenen for færdigheder, EU's pagt for færdigheder, støtter opkvalificering og omskoling gennem samarbejde mellem industrien, uddannelsesudbydere, arbejdsmarkedets parter og offentlige myndigheder i storstilede færdighedspartnerskaber.
- **Kommissionens meddelelse om en europæisk strategi for universiteter**<sup>24</sup>, der blev vedtaget den 18. januar 2022, og som lægger op til at udvikle en ramme for forskerkarrierer i synergi med en europæisk ramme for attraktive og bæredygtige karrierer inden for de videregående uddannelser.

---

<sup>22</sup>Ifølge en analyse af de 79 285 ledige stillinger, der blev offentliggjort i Euraxess-databasen fra 2020, var halvdelen af de ledige stillinger ikke knyttet til noget bestemt karrieretrin. Desuden viste analysen, at alle arbejdsgivere har deres egen terminologi, når de beskriver en stilling, hvilket understreger behovet for at udvikle et fælles sprog.

<sup>23</sup>MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET: Den europæiske dagsorden for færdigheder med henblik på bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed (COM(2020) 274 final).

<sup>24</sup>MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET — En europæisk strategi for universiteter (COM(2022) 16 final).

- **I Kommissionens meddelelse "En ny europæisk innovationsdagsorden"**, der blev vedtaget den 5. juli 2022<sup>25</sup>, erkendes det, at innovation afhænger af en vellykket pleje, tiltrækning og fastholdelse af talentfulde personer og en bred vifte af færdigheder, og understreger betydningen af tværsektoriel mobilitet.
- **Rådets henstilling om de vejledende principper for udnyttelse af viden**<sup>26</sup>, der blev vedtaget den 2. december 2022, har til formål at vedtage en fælles holdning vedrørende politiske principper og foranstaltninger for nationale, regionale og lokale politiske beslutningstagere for at optimere omdannelsen af forsknings- og innovationsresultater til løsninger, der er til gavn for samfundet. De vejledende principper fremmer bl.a. en ramme til støtte for udvikling af færdigheder og kapaciteter, et system af incitamenter samt parametre, overvågning og evaluering.

- **Sammenhæng med Unionens politik på andre områder**

Det aktuelle forslag er i overensstemmelse med Unionens politik på andre områder, navnlig:

- **Den europæiske søjle for sociale rettigheder**, der blev proklameret af Europa-Parlamentet, Rådet og Kommissionen i november 2017, og som fastsætter væsentlige principper og rettigheder for retfærdige og velfungerende arbejdsmarkeder og velfærdssystemer i det 21. århundrede og relaterede EU-bestemmelser om arbejdsvilkår og social beskyttelse, herunder **Kommissionens meddelelse om et initiativ til støtte for balance mellem arbejdsliv og privatliv for erhvervsaktive forældre og omsorgspersoner**<sup>27</sup>, der blev vedtaget den 26. april 2017, **direktivet om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union**<sup>28</sup> og **direktivet om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner**<sup>29</sup>, der blev vedtaget den 20. juni 2019<sup>30</sup> **Rådets henstilling om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige**, der blev vedtaget den 8. november 2019. Rådets henstilling om adgang til social beskyttelse har navnlig til formål at sikre, at både arbejdstagere og selvstændige under sammenlignelige betingelser kan tilslutte sig sociale sikringsordninger, opbygge og gøre krav på passende rettigheder, let kan overføre socialsikringsrettigheder fra et job til et andet og kan få gennemsigtige oplysninger om deres rettigheder og forpligtelser i forbindelse med social sikring.
- **I Kommissionens meddelelse om tiltrækning af færdigheder og talent til EU**<sup>31</sup>, der blev vedtaget den 27. april 2022, anerkendes betydningen af og behovet for at

<sup>25</sup>MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET — en ny europæisk innovationsdagsorden (COM(2022) 332 final).

<sup>26</sup>Rådets henstilling (EU) 2022/2415 af 2. december 2022 om vejledende principper for vidensudnyttelse (EUT L 317 af 9.12.2022, s. 141).

<sup>27</sup>MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET — et initiativ til støtte for balance mellem arbejdsliv og privatliv for erhvervsaktive forældre og omsorgspersoner (COM(2017) 252 final).

<sup>28</sup>Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1152 af 20. juni 2019 om gennemsigtige og forudsigelige arbejdsvilkår i Den Europæiske Union (EUT L 186 af 11.7.2019, s. 105).

<sup>29</sup>Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1158 af 20. juni 2019 om balance mellem arbejdsliv og privatliv for forældre og omsorgspersoner og om ophævelse af Rådets direktiv 2010/18/EU (EUT L 188 af 12.7.2019, s. 79).

<sup>30</sup>Rådets henstilling 2019/C 387/01 af 8. november 2019 om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige (EUT C 387 af 15.11.2019, s. 1).

<sup>31</sup>MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET: Tiltrækning af færdigheder og talent til EU (COM(2022) 657 final).

gøre EU mere attraktivt for talenter fra hele verden. I den forbindelse bidrager direktivet om studerende og forskere<sup>32</sup> og den nylige revision af direktivet om det blå EU-kort<sup>33</sup> til disse mål ved at gøre det nemmere og mere attraktivt for forskere og højt kvalificerede arbejdstagere at komme til EU og ved at fremme udvekslingen af viden og færdigheder mellem medlemsstaterne gennem øgede mobilitetsrettigheder inden for EU.

- **Kommissionens meddelelse om udnyttelse af talent i Europas regioner**<sup>34</sup>, der blev vedtaget den 17. januar 2023, og som fokuserer på udfordringerne i forbindelse med talentudviklingsfælden i EU's regioner i forbindelse med den demografiske tilbagegang, en stagnerende andel af befolkningen på de videregående uddannelser og en betydelig fraflytning af unge.

## **2. RETSGRUNDLAG, NÆRHEDSPRINCIPPET OG PROPORTIONALITETSPRINCIPPET**

### **• Retsgrundlag**

Retsgrundlaget for dette initiativ er artikel 182, stk. 5, og artikel 292 i TEUF. I overensstemmelse med artikel 292 i TEUF kan Rådet vedtage henstillinger, og det træffer afgørelse på forslag af Kommissionen i alle de tilfælde, hvor det i henhold til traktaterne skal vedtage retsakter på forslag af Kommissionen.

I henhold til artikel 179 i TEUF har Unionen som mål at styrke sit videnskabelige og teknologiske grundlag ved gennemførelse af et europæisk forskningsrum med fri bevægelighed for forskere samt videnskabelig og teknologisk viden, at fremme udviklingen af sin konkurrenceevne, herunder industriens konkurrenceevne, samt at fremme alle de forskningsaktiviteter, der skønnes nødvendige i medfør af andre kapitler i traktaterne.

I henhold til artikel 181 i TEUF samordner Unionen og medlemsstaterne deres indsats inden for forskning og teknologisk udvikling for at sikre den indbyrdes sammenhæng mellem de nationale politikker og Unionens politik. Kommissionen kan i nært samarbejde med medlemsstaterne tage ethvert initiativ, der kan bidrage til at fremme denne samordning, navnlig initiativer, der tager sigte på at opstille retningslinjer og indikatorer, tilrettelægge udveksling af bedste praksis og udarbejde de nødvendige elementer til periodisk overvågning og evaluering. Europa-Parlamentet holdes fuldt underrettet.

I henhold til artikel 182, stk. 5, i TEUF kan aktiviteterne i det flerårige rammeprogram suppleres ved at give Europa-Parlamentet og Rådet mulighed for efter den almindelige lovgivningsprocedure og efter høring af Det Økonomiske og Sociale Udvalg at fastsætte de foranstaltninger, der er nødvendige til gennemførelsen af det europæiske forskningsrum.

---

<sup>32</sup>Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/801 af 11. maj 2016 om betingelserne for tredjelandstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på forskning, studier, praktik, volontørtjeneste, elevudvekslingsprogrammer eller uddannelsesprojekter, og om pair-ansættelse (EUT L 132 af 21.5.2016, s. 21).

<sup>33</sup>Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2021/1883 af 20. oktober 2021 om indrejse- og opholdsbetingelser for tredjelandstatsborgere med henblik på højt kvalificeret beskæftigelse og om ophævelse af Rådets direktiv 2009/50/EF (EUT L 382 af 28.10.2021, s. 1).

<sup>34</sup>MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET: Udnyttelse af talent i Europas regioner (COM(2023) 32 final).



- **Nærhedsprincippet (for områder, der ikke er omfattet af enekompetence)**

Forskere og forskerkarrierer har særlige udfordringer og behov, såsom anerkendelse af erhvervet og fælles definitioner på EU-plan af "forsker" og af forskningserhverv for at fremme interoperabilitet og sammenlignelighed på tværs af medlemsstater og sektorer; en fælles forståelse af det sæt færdigheder, som forskerne har brug for; fremme af en afbalanceret geografisk, tværsektoriel og tværfaglig mobilitet; et forbedret og koordineret system for karriereudvikling, karriereforløb og evaluering af forskere; Unionens støtteinstrumenter for forskerkarrierer, herunder et omfattende europæisk overvågningssystem. Disse behov kan på grund af deres karakter kun opfyldes effektivt gennem et initiativ på EU-plan.

Kommissionen har tidligere truffet foranstaltninger, navnlig med Kommissionens henstilling af 11. marts 2005 om det europæiske charter for forskere og om en adfærdskodeks for ansættelse af forskere<sup>35</sup>, men der er behov for et nyt ajourført initiativ for at imødegå nye udfordringer og den nye kontekst.

Rådet opfordrede Kommissionen til at træffe foranstaltninger i Rådets konklusioner af 28. maj 2021 om "Uddybning af det europæiske forskningsrum: Sikring af attraktive og bæredygtige karrierer og arbejdsvilkår for forskere og realisering af hjernecirkulation" og i den politiske dagsorden for EFR, der er vedføjet som bilag til Rådets konklusioner om "den fremtidige styring af det europæiske forskningsrum" af 26. november 2021. Rådets henstilling om en "pakt for forskning og innovation i Europa" af 26. november 2021 omfatter forskerkarrierer og forskeres mobilitet sammen med forskningsvurdering og et belønningssystem som vigtige indsatsområder inden for de prioriterede områder som en fælles indsats fra Unionens og medlemsstaternes side til støtte for det europæiske forskningsrum.

Det bør også tages i betragtning, at et sådant initiativ er af afgørende betydning for at gøre forskerkarrierer i Europa mere attraktive og på afgørende vis bidrage til målet om at fastholde forskningstalenter i Europa og gøre det til en attraktiv destination for udenlandske talenter.

- **Proportionalitetsprincippet**

Dette forslag er i overensstemmelse med proportionalitetsprincippet, jf. artikel 5, stk. 4, i traktaten om Den Europæiske Union. Hverken indholdet i eller udformningen af dette forslag til Rådets henstilling går ud over det som er nødvendigt for at nå de opstillede mål. Medlemsstaternes forpligtelser er ikke bindende, og hver medlemsstat vælger selv sin tilgang.

### **3. RESULTATER AF EFTERFØLGENDE EVALUERINGER, HØRINGER AF INTERESSENER OG KONSEKVENSANALYSER**

- **Høringer af interessenter**

Dette forslag er baseret på indsamlet dokumentation og modtaget input i forbindelse med undersøgelser, som Kommissionen har bestilt, og som involverede omfattende interaktioner med interessenter.

Undersøgelsen "Status, evaluering af resultaterne og identifikation af vejen frem for de politiske foranstaltninger under prioritet 3 for EFR", der blev offentliggjort i december 2021<sup>36</sup>, gjorde status over de eksisterende politiske foranstaltninger til støtte for den tidligere

---

<sup>35</sup> Kommissionens henstilling af 11. marts 2005 om et europæisk charter for forskere og en adfærdskodeks for ansættelse af forskere, 2005/251/EF (EUT L 75 af 22.3.2005, s. 67).

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

EFR-prioritet "Et åbent arbejdsmarked for forskere", navnlig chartret for forskere og adfærdskodeksen for ansættelse af forskere, strategien for menneskelige ressourcer vedrørende forskere (HRS4R) og netværket af EURAXESS' tjenester. Den evaluerede deres resultater, definerede behov og gav anbefalinger om nye eller reviderede politiske foranstaltninger til fremme af personaledimensionen i det nye EFR. Der indgik flere høringsaktiviteter, herunder tre onlineworkshopper (april, maj og juli 2021) med interessenter og forskningsinstitutioner (f.eks. universiteter og andre forskningsorganisationer, paraplyorganisationer, alliancer mellem europæiske universiteter, forskningsfinansierende organer, EURAXESS-netværket, medlemsstaterne), en undersøgelse af organisationer, der indgår i HRS4R-processen, og en undersøgelse af EURAXESS-netværket.

Hovedelementerne i høringen af de berørte parter i forbindelse med undersøgelsen kan sammenfattes som følger:

- Der har været bred accept af chartret for forskere og adfærdskodeksen for ansættelse af forskere på institutionelt plan i og uden for EU, men de skal ajourføres for at modsvare den nye virkelighed (åben videnskab, forskningsintegritet, ligestilling mellem kønnene, mangfoldighed og inklusion, teamvidenskab, tværsektoriel og tværfaglig mobilitet, forskningsvurdering), og deres udbredelse bør fremmes også uden for den akademiske sektor.
- HRS4R-processen og den dermed forbundne pris har bidraget til at skabe positive ændringer i personalepraksis i forskningsorganisationer på trods af, at nogle organisationer er af den opfattelse, at der skal for stor en indsats til for at få belønningen.
- Anvendelsen og effektiviteten af chartret og kodeksen for forskere og HRS4R er stærkt påvirket af den nationale kontekst og de nationale politikker.
- EURAXESS har nået en kritisk masse af forskere og forskningsorganisationer i og uden for EU, hvilket har ført til en støt stigning i omfanget og intensiteten af anvendelsen. Forskere har opnået mange forskellige fordele ved EURAXESS, især med hensyn til støtte til international mobilitet, mens forskningsorganisationer har haft bedre adgang til forskningstalenter. Der er imidlertid behov for at udvide udbuddet af EURAXESS-tjenester, så det kan støtte udviklingen af forskningstalenter i bredere forstand, og det vil således være nødvendigt at styrke den nuværende forvaltningsmodel i overensstemmelse hermed.
- De udfordringer på arbejdsmarkedet, som forskerne står over for, tyder på, at der er behov for nye og forskellige former for støtte til forskerkarrierer, hvis det nye EFR's ambitioner skal opfyldes, hvilket for forskerkarrierer betyder, at alle eksisterende værktøjer bør samles i en overordnet ramme.

På grundlag af disse elementer var de vigtigste anbefalinger knyttet til behovet for:

- en fælles politikramme for forskerkarrierer med en holistisk tilgang, hvor der tages fat på alle udfordringer og fokuseres på alle sektorer i samfundet, hvor forskerne udfører deres aktiviteter
- et ajourført charter og en ajourført kodeks for forskere, der afspejler de aktuelle udfordringer og muligheder, som konstateres på arbejdsmarkedet for forskere, og en bredere godkendelse og gennemførelse, herunder fra den private sektor, som en central del af det overordnede EFR
- udvikling af EURAXESS til en ERA-talentplatform, der yder mere holistisk støtte til forskere og er baseret på en forbedret forvaltningsmodel

- håndtering af de arbejdsmarkedsproblemer, som forskerne står over for, f.eks. social beskyttelse eller pensionsrettigheder
- støtte til gensidig læring og udveksling af erfaringer i forbindelse med forskerkarrierer.

Sektoren for videregående uddannelse blev desuden hørt for at udvikle en ramme for at styrke dens forsknings- og innovationsmission i samspil med uddannelsesmissionen, hvilket førte til anbefalingerne "På vej mod en vision for 2030 om universiteternes fremtid i Europa" (oktober 2020)<sup>37</sup>, herunder om fremme af menneskelig kapital og karriereudvikling. De vigtigste resultater i denne henseende var at:

- reformere universiteternes karriereudvikling, uddannelse og bedømmelsessystem, anerkendelses- og incitamentordninger og -strukturer for at opnå en mere holistisk, kvalitetsdrevet og mindre kvantitetsdrevet evalueringsmodel
- reformere forskernes karrierevurdering i retning af et afbalanceret system baseret på hele spektret af forskeres kapaciteter på en måde, der er relevant for deres karriereniveau, ønsket stilling og andre relevante kontekstuelle faktorer, så man undgår en universaltilgang. Der bør ved vurderingen tages hensyn til forskningsresultater, forskningsprocessen, service og lederskab, forskningseffekt, undervisning og vejledning samt andre faglige erfaringer
- integrere uddannelse og faglig udvikling af forskere på alle niveauer, hvilket kræver investeringer i uddannelse og karriereudvikling for forskere på disse niveauer (R1-R4), med særligt fokus på forskere på niveauerne R1 og R2 (ph.d. og postdoktoral), hvoraf de fleste ikke vil have fast beskæftigelse i den akademiske sektor
- levere uddannelse til forskere på alle niveauer (R1-R4), som dyrker åben videnskab
- udvide begrebet geografisk mobilitet til at omfatte virtuel mobilitet
- ajourføre det europæiske charter for forskere og adfærdskodeksen vedrørende ansættelse af forskere på grundlag af det ændrede forsknings- og innovationslandskab i EU for at afspejle status for de igangværende drøftelser i den akademiske sektor. Der bør også udtrykkeligt tages hensyn til åben videnskab, åben og ansvarlig innovationspraksis, mangfoldighed, forskningsintegritet, borgervidenskab og firedobbelt i-mobilitet (tværnational, tværsektoriel, tværfaglig og virtuel) i forbindelse med karriereudvikling
- styrke samspillet mellem den akademiske verden og de ikke-akademiske sektorer for at styrke universiteternes rolle som vigtige aktører i centrum af innovationsøkosystemer.

Undersøgelsen "Knowledge Ecosystems in the new ERA", som sluttede i 2022, omfattede en analyse af aspekter vedrørende forskerkarrierer, navnlig færdigheder<sup>38</sup>, beskæftigelse og arbejdsvilkår, talentudveksling og fænomenet hjerneflugt<sup>39</sup>. I undersøgelsen var der også fokus på udviklingen af en metode til et observatorium for forskerkarrierer. Undersøgelsen kortlagde og modellerede tværsektorielle mobilitetsforanstaltninger i hele Europa på grundlag af en tidligere kommissionsundersøgelse om "Fremme af industrielle talenter inden for

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

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

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

forskning på europæisk plan" (januar 2018)<sup>40</sup>. Der er gennemført mange høringsaktiviteter i forbindelse med denne undersøgelse, herunder:

- En onlineundersøgelse, der blev gennemført blandt forskere (april-maj 2021) for at få indsigt i færdigheder, social sikring og arbejdsvilkår i forbindelse med arbejdspladser inden for forskning, efterfulgt af tre arbejdsgruppemøder i maj 2021 for at validere og fortolke resultaterne af interviewene
- En onlineundersøgelse (maj-juni 2021) for at validere det sæt færdigheder, der er vigtige for forskerstillinger i den akademiske verden og den private sektor
- Interview med forskere (andet kvartal 2021) på forskellige karrierestadier, der arbejder i den akademiske verden og andre sektorer, med fokus på kompetencer, muligheder for erhvervelse af færdigheder og tværsektoriel mobilitet
- Interviews med repræsentanter for paraplyorganisationer inden for videregående uddannelser, sammenslutninger af forskningsorganisationer, repræsentanter for medlemsstaterne og repræsentanter for erhvervslivet (andet kvartal 2021) med fokus på ajourføringen af de europæiske færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv (ESCO), udvikling af en europæisk kompetenceramme for forskere, de fremtidige ansættelsesforløb og diversificering af forskerkarrierer
- En fokusgruppe (september 2021) med EU-paraplyorganisationer vedrørende forskning (universiteter, forskningsorganisationer, forsknings- og teknologioorganisationer osv.), industrisammenslutninger og politiske beslutningstagere på EU-plan og nationalt plan for at validere arbejdet med et udkast til en europæisk kompetenceramme for forskere
- En workshop (oktober 2021) med over 450 deltagere blandt interessenter fra alle sektorer for at tackle udfordringer i forbindelse med forskerkarrierer, navnlig på kompetenceområdet
- En workshop (marts 2022) med deltagelse af en bred vifte af interessenter fra alle sektorer om forskeres færdigheder og ansættelsesvilkår, spørgsmål om social beskyttelse af internationale mobile forskere og konceptet om et observatorium for forskerkarrierer
- En afsluttende workshop (september 2022) om kompetencer, afbalanceret talentudveksling og tværsektoriel mobilitet.

De vigtigste konklusioner af undersøgelsen kan sammenfattes som følger:

- Forskere er altafgørende for forsknings- og innovationssystemet i Europa, og det er vigtigt at styrke deres karrierer og gøre dem mere attraktive og bæredygtige. Det allerførste element, der skal behandles, er en fælles definition af begrebet "forsker" på europæisk plan.
- Deskriptorerne for R1-R4-profilen, der blev indført i 2011, anvendes ofte og omtales i forbindelse med ansættelse af forskere i den akademiske sektor, men der er behov for større klarhed, herunder for at fremme deres anvendelse ud over den akademiske verden, lette interoperabilitet og gøre det nemmere at sammenligne forskeres roller på tværs af sektorer og medlemsstater.
- Forskere mener, at tværfaglige færdigheder er vigtige for rekruttering og karriereudvikling, men kun et lille udsnit af ph.d.-kandidater i EU mener, at den

---

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

uddannelse, de modtager under deres ph.d.-uddannelse, omfatter tværfaglige færdigheder på et tilfredsstillende niveau. Interessenterne afventer i høj grad indførelsen af en europæisk kompetenceramme for forskere, der ikke bør være bindende, men bør give brugerne fleksibilitet gennemførelsen.

- Færdigheder er afgørende for forskeres tværsektorielle mobilitet, og der bør være adgang til certificeret formel og uformel uddannelse for forskere, herunder gennem koordinering og samarbejde med erhvervslivet og andre relevante arbejdsmarkedsaktører for at indsnævre kløften mellem efterspørgsel og udbud af forskere. Det er imidlertid lige så vigtigt at yde støtte og vejledning til forskere om karrieremuligheder uden for den akademiske verden, herunder gennem mentorordninger og karriereudviklingstjenester.
- Den hyppige mangel på åben, gennemsigtig og meritbaseret rekruttering, usikre arbejdsvilkår og ustabile karriereforløb udgør en hindring for en optimal udvikling af den forskningsmæssige menneskelige kapital. Der er behov for initiativer, herunder overvejelser om en karriereforløbsmodel på EU-plan eller ethvert andet gennemsigtigt karrieresystem.
- Når de vigtigste årsager til hjerneflugt kortlægges i relation til systemniveau, forskningsmiljø, ansættelses- og arbejdsvilkår og forskningsekspertise, indikerer de, at betingelserne for en mere afbalanceret mobilitet er til stede. I forbindelse med kortlægningen skal det fastslås, hvordan der kan opnås en mere afbalanceret udveksling af talenter på medlemsstatsniveau på grundlag af eksisterende eller kommende praksis i medlemsstaterne eller i forskningsorganisationer, herunder hvordan dette kan realiseres på EU-plan, idet løsningerne struktureres omkring dimensionerne tilpasning, inspiration og støtte.
- Identifikation af modeller, bedste praksis og anbefalinger til fremme af tværsektoriel mobilitet i tre kategorier: i) styrkelse af samarbejdet mellem den akademiske verden og erhvervslivet, ii) opkvalificering og omskoling af talenter med henblik på at imødekomme virksomhedernes efterspørgsel eller opbygge kapacitet inden for forsknings- og innovationsstøtte, iii) iværksætter- og virksomheds-etablering.
- Social sikring og muligheden for at overføre den kan demotivere eller komplicere den internationale forskningsmobilitet. Mobiliteten skaber flere typer huller i den sociale sikring, og det påvirker især mobile forskere. Det første overordnede problem er de forskellige beskæftigelsesstatusser og deres konsekvenser for den sociale sikring. Hvis beskæftigelsesstatus ændres ved flytning mellem lande, kan det medføre, at der opstår forskellige socialsikringsrettigheder. Når ph.d.-forskere f.eks. klassificeres som studerende i stedet for ansatte, kan de have begrænset eller slet ingen socialsikringsdækning. Desuden er adgangen til og kvaliteten af den information, som mobile forskere får, ofte begrænset. Der er særlige huller i bestemte former for social sikring. Pension, især supplerende pension, er utvivlsomt det største problem, da mobile forskere med hyppige kortvarige kontrakter muligvis ikke opfylder de optjeningsperioder, der er fastsat for supplerende pensionsordninger. For så vidt angår arbejdsløshed tages der hensyn til tidligere beskæftigelsesresultater, uanset hvilket land der er tale om, når der træffes afgørelse om adgangen til og størrelsen af arbejdsløshedsunderstøttelsen.
- En metode og indikatorer til overvågning af forskerkarrierer på grundlag af eksisterende data og suppleret med en undersøgelsesbaseret tilgang i fire dimensioner: job, betingelser, færdigheder og mobilitet (forberedende arbejde til et observatorium for forskerkarrierer).

Yderligere høringsaktiviteter med medlemsstaterne, Horisont Europa-associerede lande og interessenter fandt sted i forbindelse med arbejdet med Kommissionens forslag til Rådets henstilling "om en pagt for forskning og innovation i Europa"<sup>41</sup> og om den politiske dagsorden for EFR, navnlig aktion 4, der har til formål at "fremme attraktive og bæredygtige forskerkarrierer, afbalanceret udveksling af talenter og international, tværfaglig og tværsektoriel mobilitet i hele EFR".

I dette forslag tages der også hensyn til arbejdet i ERAC Triangle Task Force om revision af chartret og kodeksen for forskere, input modtaget i forbindelse med interessenthøringer om den europæiske strategi for universiteter og oplysninger eller undersøgelser fra tredjeparter, herunder OECD. Der blev desuden afholdt en særlig ERAC-workshop om forskere i december 2020 sammen med ERAC Triangle Task Force og formandskabstrioen.

---

<sup>41</sup>Flere interessenters synspunkter blev indsamlet ved en række lejligheder. Især EFR-forummet for omstilling ("ERA Forum for Transition" — dette er oprettet som en uformel ekspertgruppe under Kommissionen) ydede rådgivning til Kommissionen og gjorde det muligt at tage hensyn til medlemsstaternes og interessenternes synspunkter på en struktureret måde. Relevante interessenter og paraplyorganisationer blev opfordret til at dele deres synspunkter (f.eks. på workshoper den 20. april og 25. maj 2021). Der blev også gennemført en offentlig høring mellem den 15. april og den 13. maj 2021 for at indhente synspunkter fra den brede offentlighed.

Forslag til

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

RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR —

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

under henvisning til forslag fra Kommissionen, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) I henhold til artikel 179 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde har Unionen som mål at styrke sit videnskabelige og teknologiske grundlag ved at indføre et europæisk forskningsrum med fri bevægelighed for forskere samt videnskabelig og teknologisk viden. I den forbindelse står der i artikel 180 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde, at Unionen gennemfører en række aktiviteter som supplement til dem, der gennemføres i medlemsstaterne, herunder fremme af uddannelse og mobilitet for forskere i Unionen og formidling og optimering af resultaterne af forskningsaktiviteter i Unionen.
- (2) Kommissionens henstilling 2005/251/EF<sup>42</sup> spillede en vigtig rolle med hensyn til at støtte forskere og forskerkarrierer i Unionen. Chartret for forskere og adfærdskodeksen for ansættelse af forskere ("chartret og kodeksen for forskere") er blevet referencepunkter for forskere og arbejdsgivere eller finansieringskilder til forskere, hvilket bidrager til at styrke det europæiske forskningsrum og støtter udviklingen af et mere attraktivt, åbent og bæredygtigt europæisk arbejdsmarked for forskere. Der har siden 2008 eksisteret en europæisk procedure, der bekræfter en institutions engagement og fremskridt med hensyn til at gennemføre principperne i chartret og kodeksen for forskere, nemlig strategien for menneskelige ressourcer for forskere (HRS4R).
- (3) Kommissionens meddelelse om en europæisk dagsorden for færdigheder med henblik på bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed, der blev vedtaget den 1. juli 2020<sup>43</sup>, og som understreger, at forskere er på forkant med udviklingen inden for videnskab og innovation, og at de har brug for særlige færdigheder for at opnå vellykkede karrierer i og uden for den akademiske verden. Den omfatter definitionen af en klassificering af færdigheder for forskere, herunder for at muliggøre statistisk overvågning af hjernecirkulation, udvikling af en europæisk kompetenceramme for forskere og støtte til at udstyre forskere med de færdigheder,

---

<sup>42</sup>Kommissionens henstilling 2005/251/EF af 11. marts 2005 om et europæisk charter for forskere og en adfærdskodeks for ansættelse af forskere (EUT L 75 af 22.3.2005, s. 67).

<sup>43</sup>MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET: Den europæiske dagsorden for færdigheder med henblik på bæredygtig konkurrenceevne, social retfærdighed og modstandsdygtighed (COM(2020) 274 final).

der er nødvendige for tværsektoriel mobilitet. Det første flagskibsinitiativ under dagsordenen for færdigheder, EU's pagt for færdigheder, støtter opkvalificering og omskoling gennem samarbejde mellem industrien, uddannelsesudbydere, arbejdsmarkedets parter og offentlige myndigheder i storstilede færdighedspartnerskaber.

- (4) I Kommissionens meddelelse "Et nyt EFR for forskning og innovation", der blev vedtaget den 30. september 2020<sup>44</sup>, erkendes det, at karriereudviklingsbetingelserne for at tiltrække og fastholde de bedste forskere i Europa er nødvendige i det globale kapløb om talenter, og at usikre ansættelsesforhold, navnlig for forskere, der er på et tidligt trin i deres karriere, ikke er blevet tilstrækkeligt forbedret i de seneste år. Meddelelsen fremhæver også den hyppigt forekommende uoverensstemmelse mellem forskernes kvalifikationer og samfundets og økonomiens behov, navnlig industriens og virksomhedernes, og betydningen af at tilskynde forskere til at forfølge en karriere uden for den akademiske verden. Ifølge meddelelsen er der for at kunne forstærke forskerkarrierer i Europa behov for en værktøjskasse med foranstaltninger, der tager sigte på at opnå anerkendelse af forskeres færdigheder, udvikling af en kompetenceramme for forskere, øget mobilitet og udveksling mellem den akademiske verden og industrien, målrettede uddannelsesmuligheder og en one-stop-shop-portal, hvor forskere kan få adgang til en bred vifte af støttetjenester. Der lægges i meddelelsen også op til at forbedre forskningsevalueringssystemet.
- (5) I Rådets konklusioner om det nye europæiske forskningsrum af 1. december 2020<sup>45</sup> understreges det, at det er afgørende at skabe attraktive og sikre arbejdsvilkår og forbedre forskerkarrierernes tiltrækningskraft under hensyntagen til åben videnskab og arbejde på ligestilling mellem kønnene, digitale færdigheder, forskningsvurdering, diversificering af forskerkarrierer og flere karriereforløb i det nye europæiske forskningsrum, der bidrager til at tiltrække og fastholde dygtige forskere.
- (6) I Rådets konklusioner om "uddybning af det europæiske forskningsrum: Sikring af attraktive og bæredygtige karrierer og arbejdsvilkår for forskere og realisering af hjernecirkulation" af 28. maj 2021<sup>46</sup> anerkendes det, at forskere er kernen i det europæiske forsknings- og innovationssystem, og at der er behov for en mere koordineret indsats på europæisk plan for at overvinde de eksisterende udfordringer, som forskerne står over for, med henblik på at have passende og bæredygtig forskerkarrierer, stimulere en afbalanceret udveksling af talenter og gøre Europa til et attraktivt mål for forskere. Ifølge konklusionerne bør der foretages en analyse af den mulige udvikling af chartret og kodeksen for forskere i retning af en fælles og omfattende ramme, der tager fat på samtlige udfordringer i forbindelse med forskerkarrierer ud over værdier og principper og fokuserer på alle mulige forskningsmæssige beskæftigelsesområder, og Kommissionen opfordres til at fremsætte et forslag i 2022. De aspekter, der foreslås indeholdt i forslaget, omfatter rekruttering, incitamenter til forskere tidligt i karrieren, karriere diversificering og karriereudvikling, interoperabilitet med alle sektorer i samfundet, herunder industrien, vurdering af forskere, ligestilling mellem kønnene, balance mellem arbejdsliv og privatliv og forbedret forvaltning og forbedrede tjenester for EURAXESS.

---

<sup>44</sup>MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET — Et nyt EFR for forskning og innovation (COM(2020) 628 final).

<sup>45</sup> Rådets dokument 13567/20.

<sup>46</sup> Rådets dokument 9138/21.



- (7) Rådets henstilling (EU) 2021/2122<sup>47</sup> omfatter forskerkarrierer og forskeres mobilitet samt vurdering af forskning, forskere og institutioner som vigtige indsatsområder inden for de prioriterede områder med henblik på at gøre en fælles indsats fra Unionens og medlemsstaternes side til støtte for det europæiske forskningsrum og fastlægger et fælles sæt principper og værdier til støtte for forskning og innovation i Europa. Henstillingen fremhæver også behovet for at lægge større vægt på forskerkarrierer i den tidlige og mellemste fase, herunder de specifikke hindringer, som kvinder står over for i disse faser.
- (8) Den politiske dagsorden for EFR, der er vedføjet som bilag til Rådets konklusioner om den fremtidige styring af det europæiske forskningsrum af 26. november 2021<sup>48</sup>, omfatter særlige foranstaltninger til fremme af reformen af vurderingssystemet for forskning, forskere og institutioner for at forbedre deres kvalitet, resultater og virkning og til at fremme attraktive og bæredygtige forskerkarrierer, afbalanceret udveksling af talenter og international, tværfaglig og tværsektoriel mobilitet i hele EFR. Sidstnævnte foranstaltning omfatter udvikling af en europæisk ramme for forskerkarrierer samt opgradering af eksisterende instrumenter og initiativer og oprettelse af nye. Dette omfatter oprettelse af et observatorium for forskerkarrierer; udvikling af chartret og kodeksen for forskere; oprettelsen af EFR's talentplatform som en one-stop-shop-onlineportal til EURAXESS-tjenester, -netværk og -portaler, herunder HRS4R, og RESAVER; lanceringen af ERA4You-initiativet til fremme af talentudveksling mellem sektorer og i hele EU; udveksling af god praksis med hensyn til forsknings- og innovationssystemer for at støtte en afbalanceret hjernemobilitet; og afprøvningen af den nye ramme for forskerkarrierer med alliancerne mellem Europauniversiteterne.
- (9) Kommissionens meddelelse om en europæisk strategi for universiteter, der blev vedtaget den 18. januar 2022<sup>49</sup>, og som lægger op til at udvikle en ramme for forskerkarrierer i synergi med en europæisk ramme for attraktive og bæredygtige karrierer inden for de videregående uddannelser, som skal foreslås i 2023.
- (10) I Kommissionens meddelelse "En ny europæisk innovationsdagsorden", der blev vedtaget den 5. juli 2022<sup>50</sup>, erkendes det, at innovation afhænger af en vellykket pleje, tiltrækning og fastholdelse af talentfulde personer og en bred vifte af færdigheder, ligesom betydningen af tværsektoriel mobilitet fremhæves.
- (11) Rådets henstilling (EU) 2022/2415<sup>51</sup> understreger betydningen af at investere i udviklingen af iværksætterkultur, -praksis, -færdigheder og -kapacitet for forskere og andre forsknings- og innovationsaktører, herunder formidlere, hvis fortsatte professionalisering er afgørende, for at maksimere omdannelsen af forsknings- og innovationsresultater til løsninger, der er til gavn for samfundet. En adfærdskodeks for samarbejde mellem industrien og den akademiske verden vil støtte henstillingens gennemførelse.

---

<sup>47</sup>Rådets henstilling (EU) 2021/2122 af 26. november 2021 om en pagt for forskning og innovation i Europa (EUT L 431 af 2.12.2021, s. 1).

<sup>48</sup> Rådets dokument 14308/21.

<sup>49</sup>MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET — En europæisk strategi for universiteter (COM(2022) 16 final).

<sup>50</sup>MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET — En ny europæisk innovationsdagsorden (COM(2022) 332 final).

<sup>51</sup>Rådets henstilling (EU) 2022/2415 af 2. december 2022 om vejledende principper for vidensudnyttelse (EUT L 317 af 9.12.2022, s. 141).

- (12) Forskere er en grundlæggende ressource for samfundet. De udfører forskning, fremmer innovation, bidrager til løsninger på samfundsmæssige udfordringer, herunder den digitale og grønne omstilling, og bidrager dermed til Kommissionens overordnede prioriteter for "Et Europa klar til den digitale tidsalder" og for "En europæisk grøn pagt". Forskere er højt kvalificerede talenter, som har et stort potentiale til at imødekomme efterspørgslen på arbejdsmarkedet og dermed bidrage til den anden overordnede prioritet "En økonomi, der tjener alle". Det er afgørende at forbedre deres generelle arbejdsmiljø ved at styrke forskerkarrierer og deres effektivitet og gøre dem interoperable mellem sektorer.
- (13) Det er et centralt element i det europæiske forskningsrum at gøre forskerkarrierer mere attraktive og stabile i hele Unionen. Der er derfor et klart behov for at gøre forskerkarrierer mere attraktive for unge, når de forlader skolen, og for at skabe rammebetingelser for fastholdelse af talentfulde forskere i Unionen samt for at gøre den til en attraktiv og konkurrencedygtig destination for internationale forskere.
- (14) Talent er kernen i innovation. Det er derfor afgørende at skabe betingelser for at levere og sikre en gennemstrømning af højt kvalificerede og modstandsdygtige talenter, der kan bidrage til Europas genopretning og konkurrencefordele. Dette indebærer stærkere bånd mellem den akademiske verden og industrien og en iværksætter- og innovationskultur med talenter, der kan bringe de idéer, de udvikler, til torvs.
- (15) Marie Skłodowska-Curie-aktiviteterne (MSCA) har i over 25 år støttet forskere fra hele verden i alle faser af deres karriere med fokus på uddannelse, færdigheder og karriereudvikling som led i rammeprogrammerne for forskning og innovation. Programmet har også haft en strukturerende virkning på organisationer (universiteter, forskningscentre, virksomheder osv.) ved at udbrede god praksis og øge deres internationale tiltrækningskraft og synlighed, navnlig gennem udvikling af fremragende ph.d.-programmer. MSCA er et eksempel på bedste praksis med hensyn til at bidrage til tværsektoriel, tværfaglig og geografisk mobilitet, udvikle forskeres færdigheder, afhjælpe kønsskævheder, fastholde talentfulde forskere og tiltrække nye talenter til Europa. MSCA's industrielle ph.d.-programmer, hvor en ph.d.-kandidats forskning, tilhørsforhold og vejledning deles ligeligt mellem en akademisk og en ikke-akademisk institution, er et vigtigt eksempel på interaktion og samarbejde mellem aktører i økosystemet, som fremmer tværfaglige færdigheder og tværsektoriel mobilitet og hjælper industrien med at opfylde dens behov for højt kvalificerede talenter.
- (16) Data fra Eurostat viser, at antallet af forskere i Europa udviser en stigende tendens. I 2021 arbejdede 2 mio. forskere (i fuldtidsækvivalenter) i medlemsstaterne, hvilket er 627 000 flere end i 2011. De fleste forskere arbejder i erhvervslivet (56 %) og sektoren for videregående uddannelser (32 %), efterfulgt af den offentlige sektor (11 %). Det er vigtigt at fastholde denne stigende tendens gennem tilstrækkelige investeringer, infrastrukturer og politikker på nationalt plan og på EU-plan, der bidrager til at gøre forskerkarriere mere attraktive, herunder med hensyn til mangfoldighed og ligestilling mellem kønnene, og at fremme en kultur af samme værdi og belønning af forskerkarrierer i alle sektorer af samfundet.
- (17) Der er behov for en klar og fælles definition af "forsker" på europæisk plan, som f.eks. definitionen af den bredt accepterede Frascati-manual, og for at opnå en fælles forståelse af forskningserhverv. Forskerfagene bør være de erhverv, som forskere kan optage i alle relevante sektorer, herunder den akademiske verden (universiteter, polytekniske institutter og forskningsinstitutter), erhvervslivet (herunder industrielle

laboratorier, nystartede virksomheder, spinoffvirksomhed eller små og mellemstore virksomheder), offentlige forvaltningsorganer (herunder offentlige laboratorier og sundhedssystemet) og den almennyttige sektor. Der er behov for at gøre en indsats for at opnå fuld anerkendelse af forskerhvervet og for at stræbe efter at gøre forskningshvervene sammenlignelige på tværs af medlemsstater og sektorer, herunder gennem ajourføringen af R1-R4-forskernes profiler, der blev indført i 2011, og deres bredere anvendelse i forbindelse med ledige forskerstillinger.

- (18) Udførelse af forskning og innovation på højt niveau kræver støtte fra en lang række forskningsforvaltningsroller, der varetages af forskere eller andre fagfolk. Disse meget værdifulde erhverv fortjener behørig anerkendelse, herunder gennem yderligere analyser og tilpasning på EU-plan, med henblik på at styrke deres kapacitet, udvikle relevant uddannelse, fremme sammenlignelighed og give dem mulighed for at forvalte og støtte forskning og innovation på en effektiv måde.
- (19) Den europæiske klassifikation af færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv (ESCO) blev ajourført i 2022, så den også omfatter bedre taksonomier for færdigheder og erhverv for forskere, hvorved det præciseres, hvilke erhverv der er relevante for forskere på tværs af arbejdsmarkedssektorer, og de tværfaglige kvalifikationer der er nødvendige for, at forskere kan opnå gode resultater i deres arbejde. Gennemførelsen af ESCO-klassifikationen i EUROPASS og i det europæiske arbejdsformidlingsnet (Eures) letter udbredelsen af denne forbedrede terminologi på arbejdsmarkedet. Der er behov for et samspil mellem Kommissionen og Den Internationale Arbejdsorganisation, for at den specifikke kategori "forsker" kan indgå i fremtidige revisioner af den internationale fagklassifikation (ISCO), som ESCO-klassifikationen er baseret på.
- (20) Som det fremgår af artikel 13 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder og som anført i Bonn-erklæringen om videnskabelig forskningsfrihed af 20. oktober 2020 i Romkommunikéet af 19. november 2020 om det europæiske område for videregående uddannelse og i Rådets henstilling (EU) 2021/2122 skal den akademiske frihed og friheden til at udføre videnskabelig forskning sikres som væsentlige forudsætninger for, at forskere kan fremme forskning og innovation. I den forbindelse offentliggjorde Kommissionen i januar 2021 et arbejdsdokument om, hvordan udenlandsk indblanding i forskning og innovation kan mindskes. Publikationen skitserer bedste praksis for støtte af videregående uddannelsesinstitutioner og forskningsinstitutioner med hensyn til at værne om deres grundlæggende værdier, herunder akademisk frihed, integritet og institutionel autonomi, og for at beskytte deres personale og studerende samt forskningsresultater og -aktiver.
- (21) Kvinder er fortsat underrepræsenteret blandt forskere og udgør kun 33 % af alle forskere i Unionen. Data viser også, at en højere procentdel af kvindelige forskere er beskæftiget i sektoren for videregående uddannelse sammenlignet med mandlige forskere, mens deres procentvise andel er lavere i den offentlige sektor og erhvervssektoren. I hele Unionen arbejder en større andel af kvindelige forskere sammenlignet med mandlige forskere på deltid og under usikre kontrakter inden for videregående uddannelse (11 % for kvinder og 7 % for mænd), og kvinder beklæder kun 26 % af de øverste akademiske stillinger (fuldt professorat eller tilsvarende forskerstilling). Der er behov for på effektiv vis at tackle de vedvarende uligheder mellem kønnene i forskerkarrierer — herunder kønsbestemte lønforskelle, kønsskævheder ved foretagelse af vurderinger, balance mellem arbejdsliv og privatliv samt kønsbaseret vold, som alle påvirker deltagelse og karriereudvikling — gennem

institutionelle forandringer, herunder gennem inkluderende ligestillingsplaner. Der er desuden behov for en særlig indsats for at afhjælpe kvinders underrepræsentation inden for naturvidenskab, teknologi, ingeniørvirksomhed og matematik (STEM) — både inden for forskning og innovation og i sektoren for videregående uddannelser som fremhævet i den europæiske strategi for universiteter, der foreslår et manifest fra STE(A)M-orienterede universiteter om kønsinklusive STE(A)M-uddannelse.

- (22) For at støtte den fulde personlige og faglige udvikling hos forskere i Unionen og navnlig hos forskere, der er på et tidligt trin i deres karriere, er det vigtigt at tackle eksisterende udfordringer, som har negative konsekvenser for det overordnede forsknings- og innovationssystem i Unionen og for det indre marked for forskning. Sådanne udfordringer omfatter aspekter vedrørende beskæftigelse og arbejdsvilkår såsom en forskellig status for ph.d.-studerende og -ansatte på tværs af medlemsstaterne, hyppig mangel på åben, gennemsigtig og meritbaseret rekruttering, usikkerhed i forbindelse med kortsigtede projektbaserede kontrakter, utilfredsstillende lige muligheder, balance mellem arbejdsliv og privatliv og velfærdsforanstaltninger og svagheder i de sociale beskyttelsesværktøjer, herunder problemer med at overføre rettigheder mellem sektorer og medlemsstater.
- (23) Unge forskeres beskæftigelsesegnethed og karriereudvikling vil have gavn af særlige ansættelsesincitamenter såsom finansiel og social beskyttelse, herunder muligheder for tidsbegrænsede kontrakter i overensstemmelse med formålet med Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, Den Europæiske Arbejdsgiverorganisation og CEEP<sup>52</sup>. I den forbindelse kunne en bredere anvendelse af basisfinansiering eller finansiering af livscyklusforskning fremmes sammen med projektbaseret finansiering. Basisfinansieringen giver universiteter eller forskningscentre en fremskrivning af garanteret finansiel støtte, såfremt visse resultater og kvalitetsstandarder er opfyldt. Livscyklusfinansiering er kendetegnet ved en indledende konkurrence om finansiering, der fornyes, hvis der afgives en positiv vurdering efter en overvågningsproces. Dette gør det muligt for forskningsorganisationer at udvikle mere langsigtede forskningsstrategier og indgå bæredygtige forpligtelser over for medarbejderne, samtidig med at der anvendes projektbaseret finansiering til at fortsætte med at udforske nye muligheder.
- (24) Som anført i artikel 22 i verdenserklæringen om menneskerettigheder har alle i samfundet ret til social sikring og ret til at udøve de økonomiske, sociale og kulturelle rettigheder, der er en nødvendig forudsætning for værdighed og personlig udvikling. I henhold til artikel 9 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde skal der tages hensyn til sikring af passende social beskyttelse ved fastlæggelsen og gennemførelsen af Unionens politikker og aktiviteter. I princip nr. 15 i den europæiske søjle for sociale rettigheder anføres det, at både arbejdstagere og selvstændige har ret til en pension, som svarer til deres bidrag og sikrer en tilstrækkelig indkomst. Men mobile forskere har svært ved at akkumulere tilstrækkelige supplerende pensioner som følge af optjeningsperioder, høje overførselsgebyrer, begrænsede finansielle færdigheder og administrative byrder, når de når pensionsalderen. Der bør derfor

---

<sup>52</sup>Rådets direktiv 1999/70/EF af 28. juni 1999 om rammeaftalen vedrørende tidsbegrænset ansættelse, der er indgået af EFS, UNICE og CEEP (EFT L 175 af 10.7.1999, s. 43).

sikres garantier til forskere på grundlag af Rådets henstilling af 8. november 2019 om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige<sup>53</sup>.

- (25) RESAVER, den fælleseuropæiske institution, der støttes af Kommissionen, som er beskæftiget med arbejdsmarkedsrelaterede pensionsordninger for forskningsorganisationer, og som er en af komponenterne i den kommende EFR-talentplatform, har det fulde potentiale til at behandle spørgsmål om social beskyttelse af mobile forskere, men udbredelsen hindres af begrænset bevidsthed og betydelige administrative og juridiske hindringer. Med henblik på at beskytte mobile forskeres pensionsrettigheder bør der gives oplysninger om, hvordan potentiel mobilitet kan påvirke pensionsrettigheder, og forskningsorganisationers deltagelse i RESAVER bør fremmes.
- (26) Tværsektoriel, tværfaglig og geografisk afbalanceret mobilitet er afgørende for at gøre forskerkarrierer i Unionen mere effektive, bæredygtige og attraktive. En sådan mobilitet gør det overordnede forsknings- og innovationssystem mere konkurrencedygtigt og giver anledning til bedre produktion, formidling og anvendelse af viden. Der bør skabes incitamenter for disse former for mobilitet, de bør fremmes og integreres på passende vis i forskernes faglige udvikling, og der bør gøres en indsats for at fjerne eksisterende hindringer af enhver art, herunder begrænset overførsel af stipendier.
- (27) Den akademiske verden og forskerne vil have brug for en ændret tilgang, hvor forskerkarrierer betragtes som fuldt interoperable og tværsektorielle, hvor belønningssystemet tillægger karrierer i alle sektorer samme værdi og ikke straffer geografisk, tværfaglig og tværsektoriel mobilitet eller karriereafbrydelser, herunder sabbat- eller forældreorlov, og hvor forskere uden problemer vælger mellem karrierer i og uden for den akademiske verden.
- (28) I nogle tilfælde er ph.d.-uddannelsen stadig primært rettet mod en fremtidig karriere i den akademiske verden, og den tager ikke i tilstrækkelig grad hensyn til den bredere vifte af erhverv, der er relevante for forskere i mange forskellige sektorer, samt betydningen af at fremme forskernes iværksætterånd. Det er yderst vigtigt at give forskere tværfaglige færdigheder gennem formel og uformel uddannelse samt stærke forskningsfærdigheder for at skabe bedre karrieremuligheder, tværsektoriel mobilitet og innovation og for at gøre forskerkarrierer i Unionen mere attraktive. Det er desuden vigtigt, at forskerne har en klar forståelse af deres samfundsmæssige ansvar og af de samfundsmæssige virkninger af deres forskning, herunder aspekter vedrørende bæredygtighed.
- (29) Den europæiske kompetenceramme for forskere (ResearchComp), der er udviklet af Kommissionen i samråd med medlemsstaterne og interessenterne, vil spille en central rolle med hensyn til at udstyre forskere med en lang række tværfaglige færdigheder og lukke kvalifikationskløften mellem den akademiske verden og alle andre relevante sektorer. Ph.d.-uddannelse og målrettede uddannelsesmuligheder bør udvikles i overensstemmelse med de kompetencer, der er beskrevet i ResearchComp, herunder gennem udveksling af bedste praksis, for at give mulighed for at opkvalificere og omskole forskere med et livslangt perspektiv. Der bør sikres passende anerkendelses- og valideringsmekanismer for formelle og uformelle uddannelsesmuligheder, herunder uddannelse på arbejdspladsen.

---

<sup>53</sup>Rådets henstilling af 8. november 2019 om adgang til social beskyttelse for arbejdstagere og selvstændige (2019/C 387/01) (EUT C 387 af 15.11.2019, s. 1).

- (30) For at sikre, at forskernes uddannelse udvikles på grundlag af faktiske kvalifikationsbehov bør der tilskyndes til interaktion og samarbejde mellem den akademiske verden, erhvervslivet, den offentlige forvaltning, den almennyttige sektor og alle andre relevante aktører i økosystemet, herunder f.eks. i forbindelse med praktikophold eller "job shadowing".
- (31) Det er afgørende at fremme iværksættertankegangen og forskernes relaterede kompetencer, herunder kompetencer til at søge investorer og kapital, for at forbedre udnyttelsen af viden og omdannelsen af innovative idéer til nye tjenester og produkter med større potentiale for markedsudbredelse, bæredygtig vækst, innovation og samfundsmæssige fordele. For at give iværksættere gode vækstmuligheder er det vigtigt, at intellektuelle aktiver såsom publikationer, data, knowhow og intellektuel ejendomsret forstås korrekt og forvaltes effektivt som omhandlet i Rådets henstilling 2008/416/EF<sup>54</sup>.
- (32) Tværsektoriel udveksling af talenter, forbedret interoperabilitet mellem forsknings- og innovationsjob mellem sektorer og styrket samarbejde mellem den akademiske verden og erhvervslivet om både videnoverførsel og talentoverførsel kræver en kombination af forskellige og supplerende foranstaltninger på nationalt plan og EU-plan, herunder systemreform. En politisk tilgang, der omfatter gensidig læring på grundlag af vellykkede modeller for tværsektorielle mobilitetsordninger, kan bidrage til i) at styrke samarbejdet mellem den akademiske verden og andre sektorer og fremme innovationsøkosystemer, ii) at forbedre uddannelse og livslang læring for forskere, innovatorer og andre forsknings- og innovationstalenter, herunder opkvalificering til at opbygge støttekapacitet, og iii) at fremme forskernes udvikling af iværksætterfærdigheder.
- (33) Forskerne bør gøres opmærksomme på den afgørende betydning af politikudformning og politiske foranstaltninger på forskningsområdet og den indvirkning, de kan have på forskerkarrierer generelt samt på forsknings- og innovationssystemer. Det er vigtigt, at ph.d.-uddannelsen omfatter og bidrager til denne forståelse for at sikre, at forskerne i højere grad inddrages i politikudformningen på forskningsområdet.
- (34) Forskere, navnlig dem, der er på et tidligt trin i deres karriere, bør gøres opmærksomme på de muligheder, der findes i alle sektorer, og på muligheden for at udnytte dem og dermed se deres personlige og faglige udvikling i et bredere perspektiv. Karriererådgivnings- og støttetjenester, der er skræddersyet til forskernes behov, spiller en vigtig rolle og stimulerer tværsektoriel, tværfaglig, geografisk og virtuel mobilitet og muligheden for at udvikle iværksætteraktiviteter. Interinstitutionel mobilitet, navnlig mellem forskellige profiler af videregående uddannelsesinstitutioner og forskningsinstitutioner og i forskellige og fleksible akademiske forløb, bør fremmes, herunder ved at fjerne hindringer i forbindelse med de kompetencer, der er udviklet i den tidligere institution, og dem, der kræves i den nye institution.
- (35) Forskningsvurderinger bør gøre det muligt at evaluere forskernes og forskningens resultater for at opnå den højeste mulige kvalitet og virkning. En ordentlig evaluering af resultater kræver anerkendelse af stadig mere forskelligartede forskningsresultater, -aktiviteter og -praksisser, herunder samarbejde og åben udveksling af resultater, og at der opnås høje standarder for forskningsintegritet som fremhævet i opfordringen fra Paris i 2022 om forskningsvurdering, i screeningsrapporten "Towards a Reform of the

---

<sup>54</sup>Kommissionens henstilling 2008/416/EF af 10. april 2008 om forvaltning af intellektuel ejendom ved videnoverførsel og om en kodeks for universiteter og andre offentlige forskningsinstitutioner (EUT L 146 af 5.6.2008, s. 19).

research assessment system", som Kommissionen offentliggjorde i 2021, på grundlag af en bred høring af interessenter, i Rådets konklusioner om "Forskningsvurdering og gennemførelse af åben videnskab" af 10. juni 2022<sup>55</sup> og i aftalen om reform af forskningsvurderingen, der blev offentliggjort i juli 2022. Forskernes vurdering bør derfor revideres, så der opnås en mere afbalanceret tilgang mellem kvantitativ og kvalitativ evaluering af forskning ved at fremme kvalitativ vurdering med peerevaluering understøttet af ansvarlig anvendelse af kvantitative indikatorer.

- (36) Forskernes vurderinger bør fremme anerkendelse og belønning af forskeres karriereforløb uanset ansættelses- eller aktivitetssektor og være baseret på en upartisk talentbaseret tilgang. En lang række karriereforløb, der er kendetegnet ved geografisk, sektoriel og tværorganisatorisk mobilitet, eller hybride forløb, der er kendetegnet ved en samtidig kombination af sektorer, fortjener fuld anerkendelse og overvejelse på lige fod med et lineært karriereforløb.
- (37) For at styrke karrierer i den akademiske verden op til topstillingerne er der behov for et gennemsigtigt, struktureret, inklusivt samt mere lige karriere- og forfremmelsessystem for mænd og kvinder. Indførelsen af akademiske karrieresystemer ("tenure-track") med anvendelse af en tidsbegrænset kontrakt med henblik på at opnå en fast stilling, såfremt der gives en positiv evaluering, kan i den forbindelse overvejes i medlemsstaterne og forskningsorganisationerne.
- (38) Trods indsatsen på EU-plan er spørgsmålet på nationalt og regionalt plan om talentdræning fra mindre udviklede regioner i Unionen fortsat et problem, hvilket påpeges i Kommissionens meddelelse om udnyttelse af talent i Europas regioner<sup>56</sup>, og der er behov for yderligere foranstaltninger for at opnå en mere afbalanceret geografisk mobilitet for forskere. Kommissionens analyser af udveksling af talenter for 2021-2022 viser det positive bidrag fra eksisterende foranstaltninger på EU-plan med hensyn til at tilskynde til en mere afbalanceret udveksling af talenter, men de viser også vedvarende udfordringer samt muligheder for at opnå hjernetilgang. Fremragende forskningsmiljøer, attraktive arbejdsvilkår og en løn, der svarer til faglige kvalifikationer og udførte aktiviteter, spiller en meget vigtig rolle i denne sammenhæng, men de kræver ofte, at de nationale forsknings- og innovationssystemer reformeres. Der bør anlægges en politisk tilgang med henblik på at støtte og tilskynde til sådanne systemforandringer, og denne bør omfatte gensidige læringsøvelser på grundlag af vellykkede forløb, der har gjort det muligt at etablere en mere afbalanceret udveksling af talenter i medlemsstaterne.
- (39) Hovedformålet med EURAXESS, et unikt paneuropæisk initiativ, der leverer gratis information og støttetjenester til forskere og deres familier, er at støtte forskeres mobilitet og karriereudvikling og samtidig sikre, at der er en bæredygtig talentpipeline på forsknings- og innovationsområdet, og at det videnskabelige samarbejde mellem Unionen og verden styrkes. For at støtte dette mål yderligere bør EURAXESS udvide sine informations- og støtteaktiviteter for forskere og videregående uddannelsesinstitutioner og forskningsinstitutioner, så der er en optimeret struktur af tjenester og forvaltningsfunktioner, forbedret digital erfaring og brugererfaring samt interoperabilitet med andre EU-initiativer såsom Europass og Eures. Effektiviteten af og sammenhængen i EURAXESS-informationsportaler og -tjenester kan forbedres

<sup>55</sup> Rådets dokument 10126/22.

<sup>56</sup>MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET — Udnyttelse af talent i Europas regioner, af 17. januar 2023 (COM(2023) 32 final).

med styrkede finansielle og menneskelige ressourcer i de nationale organisationer, der kan fungere som brohoveder, navnlig med hensyn til gennemførelsen af initiativer på EU-plan eller nationalt plan, ved at udnytte ekspertisegrundlaget og fordelingen af opgaver blandt EURAXESS-enheder på nationalt plan, samtidig med at resultaterne overvåges og måles.

- (40) For at bevare konkurrenceevnen på verdensplan skal EU være mere attraktivt for talenter fra hele verden. Kommissionens meddelelse om tiltrækning af færdigheder og talent til EU, der blev vedtaget den 27. april 2022<sup>57</sup>, understreger nødvendigheden af, at det gøres mere tiltrækkende for globale talenter at komme til EU, navnlig ved at fremme innovation og iværksætter i EU og ved at undersøge yderligere muligheder for lovlig migration til EU på mellemlang til lang sigt. Revisionen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2021/1883<sup>58</sup> var et vigtigt skridt i retning af at gøre EU mere attraktivt, så højt kvalificerede migranter kunne få glæde af forbedrede rettigheder og hurtigere og mere strømlinede procedurer. Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/801<sup>59</sup> bidrager også til disse mål ved at gøre det lettere og mere attraktivt for studerende og forskere at komme til EU, samtidig med at udvekslingen af viden og færdigheder fremmes gennem styrkede EU-interne mobilitetsrettigheder.
- (41) Chartret og kodeksen for forskere skal revideres for at reagere på den nye virkelighed og de aktuelle udfordringer, som forskere og institutioner står over for, herunder en bedre integration af ligestilling mellem kønnene og inklusion samt åben videnskabspraksis. Der bør gøres en indsats for at strømline den nye version for at forenkle dens gennemførelse og for at fremme udbredelsen heraf uden for den akademiske sektor. Revisionen bør ikke berøre de institutioner, der har tilsluttet sig principperne i det eksisterende charter og den eksisterende kodeks for forskere. Disse institutioner bør anses for fortsat at støtte chartret og kodeksen for forskere i den nye udgave. Dette bør navnlig gælde for de institutioner, der er gået ind i HRS4R-processen, hvor godkendelsen af chartret og kodeksen for forskere udgør det første skridt.
- (42) Der er behov for et observatorium for forskerkarrierer, der kombinerer de bedste af de nuværende EU-data på ét sted, for at overvåge gennemførelsen af foranstaltninger til styrkelse af forskerkarrierer og systemreformer. Observatoriet bør støtte de af medlemsstaternes og forskningsorganisationers databehov, der er relevante for tilpasningen og udviklingen af politikker for forskerkarrierer. Det bør ligeledes hjælpe forskere med at få en bedre forståelse af udfordringer og muligheder og gøre Europas forskningsorganisationer mere attraktive for de bedste talenter. Relevante forbindelser med det europæiske observatorium for videregående uddannelse, der foreslås i den europæiske strategi for universiteter, bør overvejes. Data, der indsamles i henhold til

---

<sup>57</sup>MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL EUROPA-PARLAMENTET, RÅDET, DET EUROPÆISKE ØKONOMISKE OG SOCIALE UDVALG OG REGIONSUDVALGET: Tiltrækning af færdigheder og talent til EU (COM(2022) 657 final).

<sup>58</sup>Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2021/1883 af 20. oktober 2021 om indrejse- og opholdsbetingelser for tredjelandstatsborgere med henblik på højt kvalificeret beskæftigelse og om ophævelse af Rådets direktiv 2009/50/EF (EUT L 382 af 28.10.2021, s. 1).

<sup>59</sup>Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2016/801 af 11. maj 2016 om betingelserne for tredjelandstatsborgeres indrejse og ophold med henblik på forskning, studier, praktik, volontørtjeneste, elevudvekslingsprogrammer eller uddannelsesprojekter, og au pair-ansættelse (EUT L 132 af 21.5.2016, s. 21).



Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/1700<sup>60</sup>, kan tilpasses behovene hos brugerne af observatoriet for forskerkarrierer.

- (43) Der er behov for at engagere medlemsstaterne og alle involverede parter for, at den europæiske ramme kan tiltrække og fastholde forsknings-, innovations- og iværksættertalenter i Europa. Alliancer mellem videregående uddannelsesinstitutioner såsom dem, der er oprettet under initiativet Europauniversiteter og støttet af Erasmus+-programmet og rammeprogrammerne for forskning og innovation, samt sektoren for videregående uddannelse i bredere forstand og alle relevante interessenter tilskyndes navnlig til på frivillig basis og efter en bottom-up-tilgang at bidrage til en bred gennemførelse af rammen ved at afprøve relevante aktiviteter.

VEDTAGET DENNE HENSTILLING:

### **Definition af forskere i det europæiske forskningsrum og af forskningserhverv**

1. I denne henstilling gælder det, at:

"forskere" betyder fagfolk, der deltager i udformningen eller skabelsen af ny viden. De gennemfører forskning og forbedrer eller udvikler koncepter, teorier, modeller, teknikker, instrumenter, software eller operationelle metoder. Forskere kan være helt eller delvist involveret i forskellige typer aktiviteter (f.eks. grundforskning eller anvendt forskning, eksperimentel udvikling, anvendelse af forskningsudstyr, projektstyring) i en hvilken som helst økonomisk eller samfundsmæssig sektor. Forskere identificerer muligheder for nye forsknings- og udviklingsaktiviteter og planlægger og forvalter dem ved hjælp af færdigheder og viden på højt niveau, der er udviklet gennem formel uddannelse eller fra praktisk erfaring med forskning.
2. Forskningsfagene kan forefindes med samme værdi i alle sektorer, der udfører forskning og innovation, herunder den akademiske verden, erhvervslivet, offentlige laboratorier og den offentlige forvaltning samt den almennyttige sektor, hvor forskernes færdigheder, viden og holdninger kan være til gavn for det europæiske samfund, forsknings- og innovationssystemet og økonomien.
3. Forskningserhvervene omfatter karrierer inden for forskningsledelse, som kan gennemføres af forskere og andre fagfolk med henblik på at forvalte og støtte forsknings- og innovationsaktiviteter. De kan omfatte en af følgende ikke-udtømmende opgaver:
  - (a) strømline eller fremme planlægning, udvikling, forvaltning, administration, kommunikation og udnyttelse af forskning og innovation
  - (b) sikre overholdelse af politiske mål, krav til finansieringsprogrammer, finansielle regler og retlige bestemmelser
  - (c) forbedre FoU-projekters og -systemers effektivitet og virkning
  - (d) styrke FoU's virkning på samfundet.
4. Alle forskere, der udfører forskningsaktiviteter, bør uanset deres faktiske status og beskæftigelsessektor, inddeles i følgende profiler:

---

<sup>60</sup>Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EU) 2019/1700 af 10. oktober 2019 om oprettelse af en fælles ramme for europæiske statistikker vedrørende personer og husstande baseret på data på individniveau indsamlet ved hjælp af stikprøver, om ændring af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 808/2004, (EF) nr. 452/2008 og (EF) nr. 1338/2008 og om ophævelse af Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 1177/2003 og Rådets forordning (EF) nr. 577/98 (EUT L 261I af 14.10.2019, s. 1).

- (a) R1 — Begyndende forsker: Forskere, der udfører forskning under vejledning op til ph.d.-niveauet eller tilsvarende kompetence- og erfaringsniveau.
  - (b) R2 — Anerkendt forsker: Forskere med en ph.d. eller tilsvarende kompetence og erfaring, som endnu ikke er helt uafhængige med hensyn til deres evne til at lave egen forskning, tiltrække finansiering eller lede en forskningsgruppe.
  - (c) R3 — Etableret forsker: Forskere med en ph.d. eller tilsvarende kompetence og erfaring, som har opnået en grad af uafhængighed i deres evne til at lave deres egen forskning, tiltrække finansiering eller lede en forskningsgruppe.
  - (d) R4 — Ledende forsker: Forskere med en ph.d.-grad eller et tilsvarende kompetence- og erfaringsniveau, der af deres kolleger anerkendes som førende inden for deres forskningsområde.
5. I forbindelse med denne henstilling bør R1- og R2-profiler betragtes som forskere, der er på et tidligt trin i deres karriere, og R3- og R4-profiler bør betragtes som seniorforskere.

Det henstilles til medlemsstaterne at tilskynde til, at henvisninger til profilerne anvendes for alle ledige stillinger, der specifikt henvender sig til forskere.

Med undtagelse af den begyndende forsker bør profilerne ikke nødvendigvis betragtes som trin i et progressivt karriereforløb.

En ikke-udtømmende liste over eksempler findes i bilag I.

### **Anerkendelse af forskningserhverv og interoperabilitet og sammenlignelighed af forskerkarrierer**

- 6. Det henstilles til medlemsstaterne at sikre fuld anerkendelse af forskningserhvervene, at fremme lige anerkendelse og belønning af de forskellige karriereforløb inden for forskning uanset ansættelses- eller aktivitetssektor, og at træffe foranstaltninger, der giver mulighed for fuld interoperabilitet og sammenlignelighed mellem forskerkarrierer på tværs af medlemsstater, sektorer og institutioner.
- 7. Karrierer for forskningsledelse bør udformes og anerkendes på EU-plan for at styrke deres kapacitet, udvikle relevant uddannelse og fremme sammenlignelighed.
- 8. Ikke-lineære karriereforløb og multikarriereforløb, der er beregnet som forløb, der er kendetegnet ved geografisk, disciplinær, tværsektoriel og tværorganisatorisk mobilitet, eller hybride forløb, der kombinerer forskellige sektorer på én gang, bør fremmes og støttes af medlemsstaterne og anerkendes på lige fod med en lineær karrierevej med flere faglige resultater. Belønningssystemet bør tilpasses i overensstemmelse hermed.
- 9. Det henstilles til medlemsstaterne at indføre nye versioner og ajourføringer af den europæiske klassifikation af færdigheder, kompetencer, kvalifikationer og erhverv, navnlig med hensyn til forskeres erhverv og færdigheder.
- 10. Det henstilles til medlemsstaterne at tilskynde personalekontorer i alle sektorer til at kortlægge karrierestrukturer for forskere i forhold til de profiler, der er omhandlet i punkt 4 i denne henstilling.

### **Ansættelses- og arbejdsvilkår**

11. Det henstilles til medlemsstaterne at fremme og støtte en åben, gennemsigtig og meritbaseret udvælgelse og ansættelse af kandidater uden at straffe karriereafbrydelser eller tværsektoriel mobilitet.
12. Det henstilles til medlemsstaterne, at de sikrer overholdelse af kollektive overenskomster og en effektiv social dialog og træffer alle nødvendige foranstaltninger, så arbejdsgivere og/eller finansieringskilder til forskere garanterer attraktive og konkurrencedygtige forsknings- og arbejdsvilkår, hvor forskere værdsættes, tilskyndes og støttes i alle karrierestadier og uanset deres kontrakts permanente eller tidsbegrænsede karakter. Dette bør bl.a. omfatte:
  - (a) at der sikres passende betingelser for løn, balance mellem arbejdsliv og privatliv og arbejdsfleksibilitet med henblik på at kombinere privatliv, familie, børn og karrierer og generel trivsel, uden at dette berører karrierer
  - (b) at der sikres ligestilling mellem kønnene, lige muligheder og inklusion for forskere uanset baggrund, herunder underrepræsenterede og marginaliserede grupper, og at man fremmer anvendelsen af institutionelle forandringsinstrumenter blandt forskningsintensive og finansierende organisationer såsom inklusive ligestillingsplaner, der er åbne for krydsninger mellem køn og andre sociale kategorier, i overensstemmelse med den nye ramme for det europæiske forskningsrum og den europæiske strategi for universiteter
  - (c) beskyttelse af den videnskabelige forskningsfrihed mod enhver form for begrænsning eller indblanding, herunder fra udenlandske aktører
  - (d) at der ydes målrettet støtte på institutionelt plan til forskere i forbindelse med opfyldelsen af administrative opgaver
  - (e) at der træffes resolute foranstaltninger for at imødegå usikkerhedsfænomenet og støtte jobsikkerhed og -stabilitet. Dette bør omfatte, at tidsbegrænsede ansættelser har en maksimal samlet varighed, og at der tilskyndes til en maksimal tærskel på en tredjedel af tidsbegrænsede kontrakter blandt en given arbejdsgivers samlede menneskelige ressourcer for forskere. Det anbefales, at arbejdsgivere, der allerede ligger under tærsklen på en tredjedel på det tidspunkt, hvor denne henstilling vedtages, tilstræber en lavere tærskel. Når der udføres permanente eller langsigtede eller meget hyppigt tilbagevendende forskningsopgaver, er permanente eller tidsbegrænsede kontrakter det rette instrument
  - (f) fremme af en bredere anvendelse af basisfinansiering eller finansiering af livscyklusforskning parallelt med projektbaseret finansiering for at sætte forskningsorganisationer i stand til at udvikle mere langsigtede forskningsstrategier og påtage sig bæredygtige forpligtelser over for medarbejderne
  - (g) at der sikres adgang til passende social beskyttelse uanset ansættelsesform (f.eks. tidsbegrænset, tidsbegrænset eller tilskudsbasert kontrakt), uden at dette berører medlemsstaternes ret til at fastlægge de grundlæggende principper for deres sociale sikringsordninger. Sådanne foranstaltninger bør gælde for følgende punkter, for så vidt de findes i medlemsstaterne:
    - (1) arbejdsløshedsydelse
    - (2) sygdoms- og sundhedsydelse

- (3) barselsorlov, fædreorlov og forældreorlov og dertil knyttede ydelser
  - (4) ydelser ved invaliditet
  - (5) ydelser ved alderdom og ydelser til efterladte
  - (6) ydelser i forbindelse med arbejdsulykker og arbejdsmarkedsrelaterede sygdomme.
13. Det henstilles til medlemsstaterne at sikre, at forskere har adgang til ajourførte, omfattende, brugervenlige og letforståelige oplysninger om deres sociale beskyttelsesrettigheder og -forpligtelser, og at sikre, at gældende rettigheder — uanset om de er erhvervet gennem obligatoriske eller frivillige ordninger — bevares, akkumuleres og kan overføres for alle former for beskæftigelse og selvstændig erhvervsvirksomhed og på tværs af geografiske grænser og økonomiske sektorer gennem hele den pågældendes arbejdsliv og mellem forskellige ordninger inden for et givet socialsikringssystem.
14. Medlemsstater, der ønsker at fremme opsparingen i supplerende bidragsdefinerede ordninger, anbefales at fremme anvendelsen af de løsninger, som RESAVER-pensionskassen tilbyder, og som garanterer, at der ikke er nogen karenperiode og gebyrer for overførsel af aktiver.
15. Det henstilles til medlemsstaterne, at de garanterer specifikke foranstaltninger til støtte for forskere, der er på et tidligt trin i deres karriere, svarende til de R1- og R2-profiler, der er omhandlet i punkt 4 i denne henstilling. Sådanne specifikke foranstaltninger kan omfatte:
- (a) at give ph.d.-studerende de arbejdsvilkår og indkomst- og socialsikringsrettigheder, der gælder for forskere i andre karrierestadier
  - (b) at fremme anvendelse af og støtte til incitamenter for forskere, der er på et tidligt trin i deres karriere, herunder økonomiske incitamenter og incitamenter knyttet til social beskyttelse
  - (c) at udbygge arbejdsgivernes anvendelse af og støtte til incitamenter til ansættelse af forskere i alle sektorer, navnlig permanente eller tidsbegrænsede kontrakter
  - (d) at fremme og værdsætte interinstitutionel, tværsektoriel, tværfaglig og geografisk mobilitet, herunder virtuel mobilitet
  - (e) at styrke samarbejdet mellem videregående uddannelsesinstitutioner, forskningsbidragydere og andre relevante aktører i økosystemet, navnlig industrien og andre virksomheder, for så vidt angår kvalifikationsbehov og kompetenceudvikling, for at fremme rekrutteringen af højt kvalificerede forskere med de rigtige kvalifikationer i de pågældende sektorer.

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

16. Det henstilles til medlemsstaterne at træffe passende foranstaltninger til at sikre, at ph.d.-uddannelsen tilpasses til interoperable karrierer i alle relevante sektorer og til udøvelse af åben videnskab, herunder ved at gøre brug af den europæiske kompetenceramme for forskere (ResearchComp) og alle andre fremtidige initiativer,

som Kommissionen tager med henblik på at styrke forskernes tværfaglige færdigheder.

17. Det henstilles til Kommissionen at træffe foranstaltninger til at støtte og lette anvendelsen af den europæiske kompetenceramme for forskere (ResearchComp), fremme udvekslingen af god praksis og overveje fremtidige revisioner af kompetencerammen, hvor det er nødvendigt, på grundlag af udviklingen i forsknings- og innovationssystemet og udviklingen på arbejdsmarkedet.
18. Det henstilles til medlemsstaterne, at de lægger særlig vægt på ordninger, der har til formål at styrke de færdigheder, som forskere har brug for på et tidligt tidspunkt i deres karriere for at deltage i aktiviteter til udnyttelse af viden. Sådanne ordninger bør omfatte oplysningsaktiviteter og uddannelse om relevante emner, herunder forvaltning af intellektuelle aktiver, standardisering, samarbejde mellem industrien og den akademiske verden og engagement med samfundet.
19. Det henstilles til medlemsstaterne og Kommissionen at tilskynde til interaktion og samarbejde, herunder partnerskaber mellem den akademiske verden, industrien, andre virksomheder, den offentlige forvaltning, den almennyttige sektor og alle andre relevante aktører i økosystemet, og at sikre, at ph.d.-uddannelse og målrettet uddannelse udvikles eller samudvikles på grundlag af de berørte parter reelle kvalifikationsbehov, herunder ved at bygge videre på eksempler på bedste praksis, der gennemføres under eksisterende programmer på EU- og medlemsstatsplan.  
  
Et sådant samspil og samarbejde bør navnlig støttes på områder, hvor der er behov for bestemte færdigheder for at kunne arbejde med de nyeste forsknings- og teknologiinfrastrukturer.
20. Det henstilles til medlemsstaterne og Kommissionen at skride til handling for at fremme en innovationstankegang og iværksætterkompetencer hos forskere, inklusive de nødvendige færdigheder til at kunne lede efter investeringer, tilstrækkelig relevans for at gøre dem, der følger en iværksætterkarriere, i stand til at sammenkoble deres evne til at producere viden med videnuddyttelsesfærdigheder, omdanne innovative idéer til forretningsmuligheder og fremme innovation og fremskridt.  
  
Der bør lægges særlig vægt på at fremme kvindelige iværksættere og innovation og på at skabe spinoffvirksomheder, der ledes af kvinder, i universitetsmiljøer.  
  
Medlemsstaterne bør overveje foranstaltninger til at afbøde de risici, som forskere, der vælger at blive iværksættere, påtager sig, herunder gennem muligheden for at vende tilbage til deres tidligere karriereforløb.
21. Det henstilles til medlemsstaterne og Kommissionen at træffe foranstaltninger til at støtte udviklingen og udbuddet af målrettet uddannelse, herunder uddannelse, der fører til mikroeksamensbeviser<sup>61</sup>, og med støtte fra individuelle læringskonti<sup>62</sup>, hvor det er muligt, for at sikre opkvalificerings- og omskolingsmuligheder for forskere med et livslangt perspektiv og for at fremme tværsektoriel og tværfaglig mobilitet. Det henstilles også til medlemsstaterne og Kommissionen at tage alle nødvendige skridt for at sikre en retfærdig og gennemsigtig valideringsprocedure på grundlag af harmoniserede kriterier for formelle og uformelle uddannelsesmuligheder, herunder uddannelse på arbejdspladsen.

<sup>61</sup>Rådets henstilling 2022/C 243/02 af 16. juni 2022 om en europæisk tilgang til mikroeksamensbeviser for livslang læring og beskæftigelsesegnethed (EUT C 243 af 27.6.2022, s. 10).

<sup>62</sup>Rådets henstilling 2022/C 243/03 af 16. juni 2022 om individuelle læringskonti (EUT C 243 af 27.6.2022, s. 26).

22. Det henstilles til Kommissionen at træffe følgende foranstaltninger i forbindelse med udviklingen af initiativer, der fremmer udveksling af talenter på tværs af sektorer:
- (a) at støtte gensidig læring for medlemsstaterne på grundlag af modeller for tværsektorielle mobilitetsordninger, der er udarbejdet af Kommissionen, på tre prioriterede områder:
    - (1) styrkelse af samarbejdet mellem den akademiske verden og andre sektorer
    - (2) forbedring af uddannelse og livslang læring for forskere, innovatorer og andre forsknings- og innovationstalenter
    - (3) fremme af forskernes iværksætterånd.
  - (b) at styrke de tværsektorielle mobilitetskomponenter i de eksisterende instrumenter for at fremme forskeres mobilitet og om nødvendigt supplere dem med nye instrumenter
  - (c) at skabe opmærksomhed omkring tværsektorielle mobilitetsordninger via en afdeling af EFR's talentplatform, jf. punkt 32 i denne henstilling.
23. Det henstilles til medlemsstaterne at overveje at indføre nationale ordninger til fremme af tværsektoriel mobilitet på et eller flere af de tre prioriterede områder, der er nævnt i punkt 22 i denne henstilling.
24. Det henstilles til medlemsstaterne at træffe alle nødvendige foranstaltninger, der kan bidrage til at fjerne eksisterende strukturelle og administrative hindringer, som kan hæmme eller vanskeliggøre mobiliteten mellem sektorer, herunder ved at støtte interoperabiliteten af karrierer mellem sektorer og lette midlertidig eller permanent mobilitet.

### **Karriereudvikling og -forløb**

25. Det henstilles til medlemsstaterne at støtte anerkendelsen af værdien af geografisk, tværsektoriel, interinstitutionel, tværfaglig og virtuel mobilitet som et vigtigt middel til at fremme videnskabelig viden og faglig udvikling i alle faser af en forskers karriere.
26. Det henstilles til medlemsstaterne at fremme foranstaltninger, der gør forskere, navnlig dem der er på et tidligt trin i deres karriere, opmærksomme på de muligheder, der findes i alle relevante sektorer, og at fremme en kultur med diversificering af karrierer med henblik på bedre personlig og faglig udvikling. Medlemsstaterne og Kommissionen bør i den forbindelse støtte adgangen til karriererådgivning og -støtte for at stimulere tværsektoriel, tværfaglig og geografisk mobilitet samt oprettelse og udvikling af iværksætteraktiviteter.
27. Det henstilles til medlemsstaterne at fremme og støtte systemer til vurdering og belønning af forskere, der:
- (a) er baseret på en kvalitativ vurdering fra ligestillede og understøttes af ansvarlig brug af kvantitative indikatorer
  - (b) belønner forskningens kvalitet og forskellige potentielle virkninger på samfundet og på videnskab og innovation
  - (c) anerkender en mangfoldighed af output (bl.a. publikationer, datasæt, software, metoder, protokoller, patenter), aktiviteter (bl.a. mentorordninger, vejledning,

lederroller, iværksætter, datastyring, peerevaluering, undervisning, videnudnyttelse, samarbejde mellem industrien og den akademiske verden, støtte til evidensbaseret politikudformning, interaktion med samfundet) og praksis (bl.a. tidlig viden- og datadeling, åbent samarbejde) samt alle mobilitetserfaringer, der er omhandlet i punkt 25 i denne henstilling

- (d) sikrer, at forskerens faglige aktivitet opfylder høje standarder for etik og integritet, belønner hensigtsmæssig forskning og værdsætter god praksis, navnlig åben praksis for udveksling af forskningsresultater og -metoder, når det er muligt
- (e) anvender vurderingskriterier og -processer, der tager hensyn til de mange forskellige forskningsdiscipliner og nationale sammenhænge
- (f) støtter en mangfoldighed af forskerprofiler og karriereforløb og værdsætter individuelle bidrag, men også den rolle, som teams, samarbejde og tværfaglighed spiller
- (g) sikrer ligestilling mellem kønnene, lige muligheder og inklusion.

Det henstilles til medlemsstaterne at fremme videreuddannelse af de aktører, der indgår i vurderings- og belønningsprocessen for at skabe sammenhæng i gennemførelsen af disse henstillinger.

- 28. Medlemsstaterne opfordres til at tilskynde organisationer til at tilslutte sig koalitioner, alliancer eller initiativer, der er oprettet for at udvikle vurderingssystemer i overensstemmelse med anbefalingerne i punkt 27 i denne henstilling. Medlemsstaterne opfordres også til at tackle nationale hindringer for en sådan udvikling af forskningsvurderinger og bidrage til at forebygge eventuelle modsigelser eller uoverensstemmelser, der måtte være i forbindelse med anvendelsen af anbefalingerne i punkt 27 i denne henstilling, mellem vurderingen af forskning, forskere og forskningsinstitutioner.
- 29. Det henstilles til medlemsstaterne at træffe foranstaltninger for at sikre et retfærdigt, ensartet, inklusivt, gennemsigtigt, struktureret og kønsmæssigt ligestillet karrieresystem for forskere i den akademiske verden hele vejen op til topstillingerne. I den forbindelse henstilles det til medlemsstaterne, at de overvejer at indføre et akademisk karrieresystem, der skal udformes som en tidsbegrænset kontrakt med henblik på at overgå til en fast stilling med forbehold af en positiv vurdering.

### **En afbalanceret udveksling af talenter og Unionen som en attraktiv destination**

- 30. Det henstilles til medlemsstaterne, at de træffer resolute foranstaltninger for at skabe gunstige, attraktive og konkurrencedygtige betingelser for gennemførelse af forsknings- og innovationsaktiviteter og for, at forskere, der har erfaring i udlandet, kan vende tilbage til deres hjemland. Sådanne foranstaltninger kan omfatte, men er ikke begrænset til:
  - (a) incitamenter til at gøre forskningsaktiviteter mere attraktive under hensyntagen til behovet for fair konkurrence for talenter
  - (b) forenkling af de retlige og administrative krav til forskere
  - (c) investeringer i forsknings- og innovationssystemet, herunder støtte til netværkssamarbejde i og uden for Unionen, med henblik på at forbinde og integrere de nationale forsknings- og innovationssystemer med europæiske

forskningsnetværk og øge synligheden af nationale kapaciteter og infrastrukturer på højt niveau

- (d) udveksling af bedste praksis med hensyn til at skabe et attraktivt og konkurrencedygtigt forsknings- og innovationsmiljø, herunder med hensyn til forbedring af løn, arbejdsvilkår og tjenesteydelser, og reduktion af administrative og sproglige barrierer for udenlandske og internationale forskere
- (e) hjemrejsestøtte og attraktive stillinger for hjemvendende forskere
- (f) mulighed for at have to stillinger i institutioner, der er etableret i forskellige medlemsstater, og dermed fremme videnoverførsel og samarbejde og forhindre talentflugt.

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

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

- (a) støtte til gensidig læring for medlemsstaterne med henblik på at reformere deres forsknings- og innovationssystemer, herunder gennem indkaldelser af interessetilkendegivelser for at skabe et praksisfællesskab med uddannelse og vejledning til medlemsstaterne på grundlag af vellykkede forløb og løsninger, der muliggør en mere afbalanceret udveksling af talenter
- (b) overvågning af mobilitetsstrømme gennem et interaktivt kort over talentudveksling i det observatorium for forskerkarrierer, der er omhandlet i punkt 39 i denne henstilling
- (c) styrkelse af tværnationale forbindelser med videnskabelige diasporasamfund og gøre det lettere at tiltrække eller returnere talenter via en afdeling tilhørende EFR's talentplatform, jf. punkt 32 i denne henstilling
- (d) fremme af en afbalanceret udveksling af talenter for forskere, der er på et tidligt trin i deres karriere, gennem nye instrumenter på EU-plan, der styrker grundlaget for den menneskelige kapital i udvidelseslandene med flere iværksættere, ledere og bedre uddannede forskere og innovatorer.

### **Støtte til forskerkarrierer**

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

EFR's talentplatform bør:

- (a) give forskere mulighed for at forvalte deres lærings- og uddannelsesmuligheder og deres karriere
- (b) gøre forsknings- og innovationsinstitutioner, arbejdsgivere og finansieringskilder i stand til at gennemføre netværksaktiviteter, bedre forvalte deres talentpuljer, samarbejde og udveksle bedste praksis og samtidig gøre det



lettere at tiltrække og fastholde talenter og opnå forbedrede data for at få en bedre forståelse af mobilitetstendenser i og uden for Europa.

Tjenesterne bør udvides til at omfatte talentudvikling og karrierestyringstjenester for forskere i alle relevante sektorer i samfundet, herunder den akademiske verden.

33. Det henstilles til Kommissionen at sikre, at der er forbindelser og interoperabilitet mellem EFR's talentplatform og andre relevante EU-initiativer og nationale initiativer, herunder Europass, ESCO og Eures, at gennemføre EU Login-systemet til autentificering og at sørge for en forbedret forvaltningsmodel for platformen og det underliggende netværk af servicecentre for bedre at kunne opfylde behovene hos forskere og forskningsorganisationer.
34. Det henstilles til medlemsstaterne og Kommissionen at anerkende betydningen af at godkende og gennemføre chartret og kodeksen for forskere og det nye charter for forskere, jf. punkt 35 i denne henstilling.
35. Det nye charter for forskere i bilag II til denne henstilling skal erstatte chartret og kodeksen for forskere i bilaget til henstilling 2005/251/EF. Det henstilles til medlemsstaterne og Kommissionen at tilskynde forskningsarbejdsgivere og -bidragydere fra alle sektorer til at godkende og gennemføre det nye charter for forskere, herunder gennem særlige incitament, med henblik på at gøre det til et strukturelt redskab til støtte for forskere og forskerkarrierer.
36. Det henstilles til Kommissionen at tilpasse strategien for menneskelige ressourcer for forskere eller en eventuel fremtidig lignende gennemførelsesmekanisme til det nye charter for forskere og sikre kontinuitet i forhold til de institutioner, der har godkendt principperne i det gamle charter og den gamle kodeks for forskere og har tilsluttet sig strategien for menneskelige ressourcer for forskere, navnlig ved at betragte dem som en fortsat godkendelse af chartret for forskere i bilag II til denne henstilling. Det henstilles til Kommissionen at anvende de samme overgangsforanstaltninger over for de institutioner, der indledte processen med HR-strategien for forskere under det gamle charter og den gamle kodeks for forskere.
37. Det henstilles til Kommissionen, at den regelmæssigt reviderer og tilpasser alle værktøjer til støtte for forskerkarrierer på grundlag af forskernes faktiske behov i samarbejde med medlemsstaterne og relevante interessenter.
38. Det henstilles til Kommissionen og medlemsstaterne at tilskynde til og støtte alliancer mellem videregående uddannelsesinstitutioner såsom alliancerne mellem Europauniversiteter, hele den europæiske sektor for videregående uddannelse og alle relevante interessenter med henblik på at afprøve de relevante foranstaltninger, der er omhandlet i denne henstilling, på grundlag af en frivillig bottom-up-tilgang.

### **Overvågning af forskerkarrierer**

39. Ud over de overordnede overvågningssystemer for det europæiske forskningsrum henstilles det til Kommissionen og medlemsstaterne at overvåge forskerkarrierer i Unionen og gennemførelsen af denne henstilling gennem et særligt observatorium for forskerkarrierer til gavn for politiske beslutningstagere, organisationer, offentlige forvaltninger og forskere på europæisk og nationalt plan. Observatoriet bør støtte de af medlemsstaternes og forskningsorganisationers databehov, der er relevante for tilpasningen og udviklingen af politikker for forskerkarrierer. Det bør også støtte

forskere i at opnå en bedre forståelse af udfordringer og muligheder og gøre Unionens forskningsorganisationer mere attraktive for de bedste talenter.

40. Det henstilles til medlemsstaterne at samarbejde om at indsamle data, der er relevante for gennemførelsen af observatoriet, på en effektiv og bæredygtig måde.
41. Det henstilles til Kommissionen at overveje relevante forbindelser med det europæiske observatorium for videregående uddannelser, der foreslås i den europæiske strategi for universiteter, og derved øge synergierne mellem det europæiske forskningsrum og det europæiske uddannelsesområde.
42. Det henstilles til medlemsstaterne og Kommissionen at overveje at tilpasse de data, der indsamles i forbindelse med forordning (EU) 2019/1700, for at opfylde databehovet på det observationscenter, der er nævnt i punkt 39 i denne henstilling.

Udfærdiget i Bruxelles, den [...].

*På Rådets vegne*  
*Formand*