

**DA**

**DA**

**DA**



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 23.5.2008  
KOM(2008)317 endelig

**MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET OG EUROPA-  
PARLAMENTET**

**BEDRE KARRIEREMULIGHEDER OG ØGET MOBILITET: ET EUROPÆISK  
PARTNERSKAB FOR FORSKERE**

**{SEC(2008)1911}**  
**{SEC(2008)1912}**

(forelagt af Kommissionen)

# MEDDELELSE FRA KOMMISSIONEN TIL RÅDET OG EUROPA- PARLAMENTET

## BEDRE KARRIEREMULIGHEDER OG ØGET MOBILITET: ET EUROPÆISK PARTNERSKAB FOR FORSKERE

### 1. INDLEDNING

På sit forårsmøde i 2008 bekræftede Det Europæiske Råd investering i mennesker og modernisering af arbejdsmarkedene samt investeringer i viden og innovation<sup>1</sup> som prioriterede områder for den fornyede Lissabonstrategi for vækst og beskæftigelse.

Der er allerede planlagt eller iværksat betydelige tiltag til at omlægge EU's økonomi i retning af mere videnintensive aktiviteter, herunder foranstaltninger til at styrke det indre marked<sup>2</sup>, øge jobmobiliteten<sup>3</sup>, styrke uddannelsesområdet<sup>4</sup> og tilskynde til flere private investeringer i forskning og innovation<sup>5</sup>.

Med grønbogen "**Nye perspektiver på det europæiske forskningsrum**"<sup>6</sup> fra 2007 blev der iværksat en bred offentlig debat om, hvordan der kan opnås et mere åbent, konkurrencepræget og attraktivt europæisk forskningsrum (EFR). Der er efterfølgende blevet identificeret en række nøgleområder, hvor effektive aktioner, der iværksættes omkring fælles mål på grundlag af et partnerskab mellem medlemsstaterne og Fællesskabet, vil medføre betydelige gevinster for Europas forskningssystem og bidrage til at skabe en "femte frihed" i Europa – fri bevægelighed for viden.

Som et af fem initiativer<sup>7</sup>, der er planlagt i 2008 til opfølgning af grønbogen om EFR, **foreslås det i denne meddelelse, at der udvikles et partnerskab med medlemsstaterne for at sikre, at de nødvendige forskere er til rådighed.** Som de centrale skabere af ny viden og drivkraften bag overførslen og udnyttelsen heraf er forskerne absolut nødvendige for at kunne skabe en konkurrencedygtig, videnbaseret EU-økonomi. For at fastholde og tiltrække de bedste forskningstalenter er der behov for en afbalanceret strategi til sikring af, at forskere i hele EU får mulighed for at få den rette uddannelse og spændende karrierer, og at hindringerne for deres mobilitet fjernes.

Rådet (konkurrenceevne) vil føre tilsyn med den overordnede styring af initiativerne vedrørende EFR.

---

<sup>1</sup> Formandskabets konklusioner fra Det Europæiske Råds møde den 13.-14. marts 2008.

<sup>2</sup> "Et indre marked for Europa i det 21. århundrede", KOM(2007) 724.

<sup>3</sup> Den europæiske handlingsplan for jobmobilitet 2007-2010, KOM(2007) 773 af 6.12.2007.

<sup>4</sup> Bl.a. EU-støtte til at øge den akademiske mobilitet og det planlagte EU-initiativ vedrørende nye kvalifikationer til nye job.

<sup>5</sup> "Viden i praksis: en bredt funderet innovationsstrategi for EU", KOM(2006) 502 af 13.9.2006, og "Et lead market-initiativ til fordel for Europa", KOM(2007) 860 af 21.12.2007.

<sup>6</sup> KOM(2007) 161 af 4.4.2007.

<sup>7</sup> De øvrige vedrører offentlige forskningsorganisationers forvaltning af intellektuel ejendom, fælles programmering, fælleseuropæiske forskningsinfrastrukturer, internationalt VT-samarbejde.

## 2. FREMSKRIDT OG PERSPEKTIVER

Udtrykket "forsker" dækker mange forskellige roller og aktiviteter. Fra universitetsakademikere og videnskabsfolk, der arbejder med langsigtet grundforskning inden for brede forskningsinfrastrukturer, til mere opgaveorienterede forskere på statslige laboratorier, fra privatansatte, der udfører markedsorienteret udviklingsarbejde, til medarbejdere i højteknologiske SMV'er, der arbejder inden for teknologioverførsel eller produkt- og procesinnovation.

Behovet for tilstrækkelige menneskelige ressourcer til FoU er blevet identificeret som en central udfordring siden lanceringen af Lissabonstrategien i 2000<sup>8</sup>. Kommissionen foreslog **foranstaltninger til at øge forskermobiliteten i EFR i 2001**<sup>9</sup> og med henblik på **deres karriereudvikling i 2003**<sup>10</sup>.

I 2005 vedtog Kommissionen et **europæisk charter for forskere og en adfærdskodeks for ansættelse af forskere**, som fastsætter forskernes og deres arbejdsgivers og finansieringskilders opgaver og ansvar samt tiltag til at gøre ansættelsen mere retfærdig og gennemsigtig. Den "**forskervisum**"-pakke, der blev vedtaget i 2005<sup>11</sup>, tog sigte på at indføre fremskyndede procedurer for tredjelandsforskere indrejse og ophold. Forskermobilitet og – karrierer blev støttet gennem midler fra det **sjette rammeprogram for forskning**.

De fleste medlemsstater er i gang med at gennemføre forskerrelaterede tiltag, navnlig reformer af deres universitets- og videregående uddannelsessektor<sup>12</sup>. Det er af direkte betydning for en forbedring af situationen for forskerne, at institutionerne får øget selvstændighed, og deres forvaltning forbedres.

**Disse initiativer har givet resultater.** Mobile forskere kan finde stærkt forbedret information via et netværk af lokale centre og online<sup>13</sup>. Der er afsat øgede midler til forskere i det **syvende rammeprogram for forskning**, herunder via det nye **Europæiske Forskningsråd**.

**Men der sker fortsat kun langsomt fremskridt.** Det frivillige charter og den frivillige kodeks er hidtil kun blevet indført i begrænset omfang, og flere medlemsstater har stadig ikke gennemført direktivet i forbindelse med "forskervisum"-pakken. De eksisterende politikker har en tendens til at tage spørgsmål op forholdsvis isoleret eller anlægge et snævert nationalt perspektiv.

Selv om situationen varierer betydeligt på tværs af institutioner og lande, er forældet national lovgivning og praksis i mange medlemsstater stadig med til at modvirke eller forhindre, at rekrutteringen i den offentlige sektor er konkurrencebaseret. Udbredelsen af kortvarige kontrakter til unge forskere og forfremmelse snarere på grundlag af anciennitet end opnåede resultater betyder, at det kan tage mange år, inden talentfulde forskere er i stand til at blive

---

<sup>8</sup> Formandskabets konklusioner fra Det Europæiske Råd i Lissabon den 23.-24. marts 2000.

<sup>9</sup> "Mobilitetsstrategi for det europæiske forskningsrum", KOM(2001) 331 af 20.6.2001.

<sup>10</sup> "Forskere i det europæiske forskningsrum, et fag, mange muligheder", KOM(2003) 436 af 18.7.2003.

<sup>11</sup> Bl.a. Rådets direktiv 2005/71/EF af 12. oktober 2005 om en særlig indrejseprocedure for tredjelandsstatsborgere med henblik på videnskabelig forskning ('forskervisum'), EUT L 289 af 3.11.2005, s. 15.

<sup>12</sup> "Virkeliggørelse af universiteternes moderniseringsdagsorden for uddannelse, forskning og innovation", KOM(2006) 208 af 10.5.2006.

<sup>13</sup> På ERA-MORE- og forskermobilitetsportalen, som vil blive relanceret i juni 2008 som EURAXESS Researchers in Motion Network, findes information om mobilitet, job og rettigheder.

selvstændige, uafhængige videnskabsfolk. Mange forskere uddannes på en traditionel akademisk måde, som ikke ruste dem til at imødekomme de behov, der stilles af den moderne videnøkonomi, hvor forbindelser mellem erhvervsliv og offentlige forskningsinstitutioner spiller en stadig større rolle. Der er stærke negative incitamenter for forskere, som ønsker at skifte job mellem institutioner, mellem den akademiske verden og erhvervslivet eller mellem lande.

**Selv om EU-landene stadig uddanner flere kandidater og ph.d'er inden for naturvidenskab og ingeniørfag end USA og Japan, tegner forskerne sig for en meget lavere andel af arbejdsstyrken i EU<sup>14</sup>.** Mange europæiske kandidater med eller uden ph.d.-grad afbryder enten deres forskerkarriere eller flytter forskningen til lande, der giver dem bedre muligheder – navnlig USA.

Ud af de næsten 400 000 udenlandske forskere i USA i 2004 var skønsmæssigt 100 000 født i EU<sup>15</sup>. Dette er en betydelig andel af det samlede antal forskere i EU på 1,3 millioner<sup>16</sup>, og der er sandsynligvis også tale om de allerbedste forskere inden for deres områder. F.eks. i 2007 havde 75 % af universitetsadjunkterne ved de ti højest rangerende amerikanske økonomiske fakulteter opnået deres bachelorgrad uden for USA<sup>17</sup>. Det amerikanske systems evne til at trække på en global talentpulje afspejles i USA's klare førerposition i forhold til EU med hensyn til den bedste forskning<sup>18</sup>. Tilgangen af tredjelandsforskere til EU er meget lavere<sup>19</sup>, mens **den globale konkurrence om de mest talentfulde forskere stiger, og nye aktører nu er i stand til at tilbyde attraktive vilkår.**

Samtidig er der i flere medlemsstater stigende bekymring over aldringen af arbejdsstyrken inden for forskning, og forskermangel er allerede ved at blive et problem i nogle regioner og sektorer<sup>20</sup>. Situationen forværres, hvis erhvervet ikke kan tiltrække unge, og hvis der ikke findes en løsning på kvinders nuværende underrepræsentation inden for naturvidenskab og ingeniørfag. Oven i de forskere, der kræves til at udskifte den nuværende arbejdsstyrke, skønnes det<sup>21</sup>, at der endvidere vil være brug for mellem 600 000 og 700 000 yderligere forskere i Europa for at nå det af Det Europæiske Råd i Barcelona<sup>22</sup> fastsatte mål om at investere i gennemsnit 3 % af BNP i forskning.

**Der er derfor mere end nogen sinde behov for afgørende foranstaltninger til fordel for Europas forskere.** Det, der står på spil, er, om Europa på lang sigt kan forblive og udvikle sig som et sted, hvor der foregår FoU-aktiviteter i verdensklasse.

---

<sup>14</sup> 0,56 % i EU i forhold til 0,93 % og 1,06 % i USA og Japan; IISER II, Europa-Kommissionen 2007.

<sup>15</sup> Europe in the global research landscape, Europa-Kommissionen 2007.

<sup>16</sup> Fuldtidsækvivalenter; IISER II, Europa-Kommissionen 2007.

<sup>17</sup> Oswald og Ralsmark, 2008.

<sup>18</sup> Af de 10 % hyppigst citerede videnskabelige publikationer tegner EU sig for en andel på 37,5 % i forhold til USA's andel på 48,9 %. Kun 8 af de 76 universiteter i verden, der har den højeste citationsgennemslagskraft, er beliggende i EU, mens 67 ligger i USA; Key Figures, Europa-Kommissionen 2007.

<sup>19</sup> I 2000 stammede 2 % af de personer, der var ansat inden for VT-erhverv i EU, fra tredjelande, mens andelen af udenlandskfødte i amerikanske job inden for videnskab og ingeniørfag var 22 %; "Key Figures", Europa-Kommissionen 2007

<sup>20</sup> I en række lande er over 40 % af den højt kvalificerede arbejdsstyrke i aldersgruppen 45-64 år, mens de 25-34-årige kun udgør ca. 25 %; Key Figures, Europa-Kommissionen 2007.

<sup>21</sup> KOM(2003) 226 endelig af 30.4.2003.

<sup>22</sup> Formandskabets konklusioner af 15.-16. marts 2002.

### 3. ET HANDLINGSORIENTERET PARTNERSKAB

I Lissabonstrategien anerkendes det, at det er nødvendigt at gøre fremskridt på en samlet og samordnet måde. **Der vil være en betydelig EU-merværdi i et nyt initiativ for forskere, som kunne bygge på igangværende reformer og aktioner.** Samtidig er det en nødvendig betingelse for at opnå Lissabonstrategiens mere vidtgående ambitioner, at der er tilstrækkelige menneskelige ressourcer til rådighed.

Kommissionen foreslår derfor **at udvikle et partnerskab mellem Kommissionen og medlemsstaterne, som skal sikre tilslutning til mål og aktioner. Dette er af afgørende betydning for i fællesskab at få sat skub i en række målrettede prioriterede aktioner på nøgleområder, som er udvalgt på grund af deres potentielle indvirkning på fællesskabsplan samt nationalt og institutionelt plan.**

Der kan hentes megen erfaring fra tidligere og eksisterende initiativer på både fællesskabsplan og nationalt plan, og der er mange eksempler på god praksis i EU. **En højnelse af alle nationale systemers og institutioners niveau, så de nærmer sig de bedstes niveau, vil stærkt medvirke til at skabe et europæisk forskningssystem i verdensklasse.** De enkelte initiativer vil få en langt større indvirkning, hvis det sikres, at de planlægges og gennemføres på en sammenhængende, konsekvent og gensidigt styrkende måde, på grundlag af i fællesskab fastlagte mål og med fokus på nøgleområder.

**Partnerskabet bør forpligte sig til inden udgangen af 2010 at opnå hurtige, målelige fremskridt med henblik på at:**

- **åbne adgangen til ansættelse systematisk**
- **imødekomme mobile forskeres behov for social sikring og supplerende pensioner**
- **tilbyde attraktive ansættelses- og arbejdsvilkår og**
- **styrke forskeres uddannelse, kvalifikationer og erfaringer.**

Koordinerede aktioner på disse områder, **sideløbende med en yderligere indsats i forbindelse med eksisterende initiativer, f.eks. ved at få flere til at indføre principperne i charteret og kodeksen,** vil give forskere bedre jobmuligheder og mere vellønnede karrierer og gøre det lettere at veksle mellem institutioner, mellem den offentlige og private sektor og på tværs af grænserne.

På europæisk plan vil et ægte arbejdsmarked for forskere skabe ligevægt mellem udbuddet af og efterspørgslen efter forskere, sætte skub i produktivitetsvæksten gennem en bedre jobmatching, øge overførslen af viden og fremme oprettelsen af ekspertisecentre i hele EU, etablere bedre internationale forbindelser med henblik på forskningssamarbejde og økonomisk udnyttelse af forskningsresultater samt bidrage til at skabe mere attraktive vilkår for erhvervslivets investeringer i forskning.

### 4. AKTIONER PÅ DE FIRE NØGLEOMRÅDER

#### 4.1. Åben adgang til ansættelse og ret til at overføre tilskud

Mangel på åbne jobmuligheder anføres hyppigt af forskere som et negativt incitament til at påbegynde eller fastholde en forskerkarriere i Europa. I mange medlemsstater har de offentlige forskningsinstitutioner, og navnlig universiteterne, ofte meget lidt selvstændighed

med hensyn til ansættelser på grund af **forældet national lovgivning og praksis, som stadig modvirker eller forhindrer ansættelser på grundlag af konkurrence**. Mens ansættelserne i den private sektor i Europa for det meste er åbne og konkurrencebaserede, er intern rekruttering stadig udbredt på institutionelt plan i den offentlige sektor.

Da forskere er en forholdsvis lille og højt specialiseret arbejdsstyrke, **vil det ikke altid være muligt at finde den bedst kvalificerede person til en given forskerstilling inden for et enkelt nationalt system, endside inden for en enkelt institution**. En generel indførelse af åben adgang til ansættelse i den offentlige sektor vil derfor sandsynligvis forbedre forskningsarbejdet i Europa og give forskerne flere muligheder.

Mest de fleste ledige forskerstillinger i den private sektor og nogle stillinger i den offentlige sektor allerede opslås åbent, **bliver hovedparten af de ledige stillinger kun opslået internt eller i bedste fald på nationalt plan**. Forskerne behøver ligeledes **ajourført, let tilgængelig praktisk information om jobskifte mellem institutioner, sektorer og lande**.

Og trods betydelige tiltag, bl.a. via Bologna-processen og den nyligt vedtagne europæiske referenceramme for kvalifikationer, **mangler institutionerne stadig forståelse af procedurerne og standarderne for anerkendelse af akademiske og faglige kvalifikationer fra andre lande eller sektorer**, herunder uformelle kvalifikationer.

Hidtil har næsten al projektf finansiering været knyttet til en institution i finansieringsorganisationens eget land, selv om en flytning kunne være hensigtsmæssig for projekresultaterne. Retten til at overføre tilskud fra Det Europæiske Forskningsråd og "pengene følger forskeren"-ordningen, der som forsøg gennemføres af nationale forskningsfinansierende organer via EUROHORCs<sup>23</sup>, kunne tjene som model for andre initiativer.

#### **Foreslåede prioriterede aktioner:**

- Medlemsstaterne sikrer en åben, gennemsigtig, konkurrencebaseret ansættelse af forskere, navnlig ved at give institutionerne større selvstændighed med hensyn til ansættelser og fastlægge bedste praksis for anerkendelse af kvalifikationer fra andre lande
- Medlemsstaterne og Kommissionen sikrer, at alle offentligt finansierede forskerstillinger opslås åbent online, navnlig via EURAXESS
- Medlemsstaterne og Kommissionen sikrer tilstrækkelige informations- og bistandstjenester for forskere, der veksler mellem institutioner, sektorer og lande, bl.a. via EURAXESS og EURES-plattformen<sup>24</sup>
- Medlemsstaterne og Kommissionen tillader overførsel af individuelle tilskud fra nationale finansieringsorganer og relevante EU-forskningsprogrammer, hvor dette giver finansieringskilderne mulighed for bedre at imødekomme deres forskningsbehov og forskerne mulighed for bedre at forvalte deres karrierer.

<sup>23</sup> Formændene for EU's nationale forskningsfinansierende organer og forskningsorganisationer.

<sup>24</sup> Det europæiske arbejdsformidlingsnet og -websted [www.eures.europa.eu](http://www.eures.europa.eu).

#### 4.2. **Imødekommelse af mobile forskeres behov for social sikring og supplerende pensioner**

Den europæiske dimension af **social sikring**<sup>25</sup> er omfattet af samordningsbestemmelser i EU, som har til formål at modvirke, at anvendelsen af forskellige nationale lovgivninger har negative følger for mobile arbejdstagere<sup>26</sup>. I henhold til Rådets forordning (EØF) nr. 1408/71 er vandrende arbejdstagere som hovedregel underlagt lovgivningen i det land, hvori de arbejder. I årenes løb har EU-lovgivningen om koordinering af social sikring navnlig fremmet arbejdstageres langvarige mobilitet. Men som fremhævet i den nylige EU-handlingsplan for jobmobilitet **dækker de regler, der blev vedtaget for flere årtier siden, måske ikke så effektivt nyere former for mobilitet blandt arbejdstagere, som ofte arbejder på kortvarige kontrakter i forskellige medlemsstater**. Da forskere er blandt de mest mobile kategorier af arbejdstagere og ofte kan have en række korte kontrakter i løbet af deres karriere, er de særlig udsat for at opleve vanskeligheder.

De grundlæggende problemer skyldes ofte **manglende viden blandt forskere og arbejdsgivere om deres socialsikringsrettigheder**. Dette problem bør afhjælpes ved at forbedre adgangen til den eksisterende information. Ifølge EU's handlingsplan for jobmobilitet skal **den eksisterende lovgivning og gennemførelsespraksis vedrørende social sikring forbedres** under hensyntagen til nyere former for mobilitet. Da dette også vil gælde for forskere, er det vigtigt, at deres erfaringer indgår i vurderingen af, hvilke forbedringer der er behov for. F.eks. vil en tilskyndelse til at udvide perioden med mulighed for eksport af arbejdsløshedsydelse kunne lette mobiliteten.

Den nuværende EU-lovgivning giver også medlemsstaterne en vis fleksibilitet til efter aftale at fravige de generelle regler om gældende lovgivning og vælge at anvende en anden socialsikringslovgivning på de pågældende arbejdstagere eller udvide den periode, hvori hjemlandets lovgivning finder anvendelse, under forudsætning af, at det er i arbejdstagerens interesse. Der kunne gøres en koordineret indsats for at **gøre mere hensigtsmæssig brug af disse undtagelser til fordel for forskere**.

Endvidere kunne forskeres bevægelighed med hensyn til tredjelande fremmes gennem **specifikke bestemmelser i bilaterale og multilaterale aftaler om social sikring mellem medlemsstaterne og tredjelande**, der tillader sammenlægning af perioder, giver mulighed for fortsat at være omfattet af hjemlandets socialsikringsordning i en vis periode, når de arbejder i udlandet, og eksport af ydelser, når de vender hjem til hjemlandet.

Andre problemstillinger opstår, fordi arbejdstagere i stigende grad er omfattet af **supplerende pensionsordninger** for at sikre deres pensionisttilværelse. Betingelserne for at erhverve, bevare og overføre supplerende pensionsrettigheder er imidlertid ofte ikke i tilstrækkelig grad tilpasset mobile arbejdstagere som f.eks. forskere. Der kunne gøres en yderligere indsats for at tilvejebringe information, der specifikt henvender sig til forskere, om spørgsmålet om supplerende pensionsrettigheder.

Et forslag til direktiv vedrørende retten til at overføre supplerende pensionsrettigheder behandles for øjeblikket. Det vil imidlertid formentlig ikke behandle "overførslen" af sådanne

---

<sup>25</sup> Herunder lovbestemte pensionsrettigheder, sundheds- og arbejdsløshedsydelse.

<sup>26</sup> Rådets forordning (EØF) nr. 1408/71 om anvendelse af de sociale sikringsordninger på arbejdstagere, selvstændige erhvervsdrivende og deres familiemedlemmer, der flytter inden for Fællesskabet, og gennemførelsesforordning (EØF) nr. 574/72.



rettigheder. Det er derfor ønskeligt på mellemlangt sigt at **undersøge muligheden for foranstaltninger til at lette overførslen af supplerende pensionsrettigheder** for meget mobile arbejdstagere, herunder forskere.

**Pensionsudbydere bør tilskyndes til at lancere fælleseuropæiske pensionsordninger målrettet mod forskere**, og virksomhederne bør tilskyndes til at anvende pensionsudbydere i andre EU-medlemsstater. Dette vil gøre det muligt for mobile forskere at bidrage til den samme supplerende pensionsfond, når de arbejder i forskellige EU-lande, og stadig overholde den forskellige social-, arbejds- og pensionslovgivning i de deltagende medlemsstater. Der vil skulle være en fravalgsmulighed i tilfælde, hvor forskere i henhold til loven er forpligtede til at deltage i en national pensionsfond.

#### **Foreslåede prioriterede aktioner:**

- Kommissionen og medlemsstaterne sikrer, at forskerne og deres arbejdsgivere har adgang til let tilgængelig og målrettet information om anvendelsen af EU's bestemmelser om social sikring og om følgerne af tværnational mobilitet for de supplerende pensioner, herunder ved at forbedre eksisterende kilder på EU-plan og nationalt plan, f.eks. Eulisses-webstedet<sup>27</sup>
- Medlemsstaterne skal udnytte de eksisterende lovrammer bedre og indgå passende bilaterale og multilaterale aftaler i forbindelse med undtagelsesbestemmelserne i forordning 1408/71 til fordel for forskere
- Medlemsstaterne medtager regler, der letter forskernes internationale mobilitet, når de indgår bilaterale og multilaterale socialsikringsaftaler med tredjelande
- Kommissionen og medlemsstaterne vurderer behovet for en henstilling fra Kommissionen eller Rådet om lettelse af overførslen af supplerende pensionsrettigheder for meget mobile arbejdstagere, herunder forskere
- Kommissionen og medlemsstaterne tilskynder til lancering af fælleseuropæiske pensionsordninger målrettet mod forskere.

### **4.3. Attraktive ansættelses- og arbejdsvilkår**

**Ansættelses- og arbejdsvilkårene er væsentlige elementer med hensyn til enhver karrieres tiltrækningskraft.** Som i forbindelse med andre erhverv spiller lønniveauet en rolle i denne henseende, og det samme gælder muligheden for at forene arbejds- og familieliv, men for forskere er det mindst lige så vigtigt, hvordan de akademiske præstationer belønnes, og at der er et gunstigt, fagligt miljø, hvor de fra et tidligt stadium kan forfølge deres forskningsinteresser.

Trods vigtige igangværende reformer er aflønnings- og forfremmelsesstrukturerne i mange offentlige forskningsinstitutioner fortsat stive og gør det ofte vanskeligt, navnlig for universiteterne, at konkurrere på det internationale marked. I mange medlemsstater **findes der en todelt arbejdsstyrke med kortvarige kontrakter til unge forskere over for ringe job-til-job-mobilitet blandt fastansatte ledende forskere.** De fælles principper for

<sup>27</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_security\\_schemes/eulisses/jetspeed/](http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/eulisses/jetspeed/).

"flexicurity"<sup>28</sup>, som for nylig blev vedtaget af Det Europæiske Råd efter aftale med arbejdsmarkedets parter, er derfor særdeles relevante for forskere.

**Unge forskere** ansættes ofte på midlertidige kortvarige kontrakter for at bistå med at gennemføre specifikke forskningsprojekter. Dette begrænser mulighederne for, at talentfulde forskere kan overgå til at blive uafhængige forskere. Dette kan tilskynde nogle til at søge forfremmelse andre steder og forsinker fremkomsten af den næste generation af forskningsledere. Navnlig unge forskere oppebærer hyppigt atypiske former for vederlag (f.eks. legater, stipendier), som giver begrænset adgang til social sikring og supplerende pensioner under den gældende nationale socialsikringsordning.

I modsætning hertil er **ledende forskere** ofte fastansat, og forfremmelse sker snarere på grundlag af anciennitet end opnåede resultater. Dette begrænser incitamenterne til at skifte karriereforløb, f.eks. ved at arbejde i et andet land eller i en anden sektor enten på fuld- eller deltid eller ved at udføre konsulentarbejde. Disse og andre negative incitamenter, f.eks. tab af pensionsrettigheder, minimerer ligeledes den potentielle rolle, som **pensionerede forskere og forskere, der nærmer sig slutningen af deres karriere**, kunne spille. Mange ville i modsat fald være rede til at bidrage ved f.eks. at fungere som vejleder for yngre videnskabsfolk, stille ekspertise til rådighed ved udformningen af politikker eller fremme forskerkarrierer.

**Foreningen af arbejds- og privatliv** prioriteres ikke altid tilstrækkeligt af hovedparten af forskningsinstitutionerne i EU, og dette kan navnlig gå ud over kvinders karrieremuligheder. Der er stadig en betydelig skævhed i andelen af kvinder i forbindelse med de højeste stillinger inden for forskerkarrierer, selv om der ofte er flere kvindelige end mandlige ph.d.-studerende.

**Der er betydelige variationer mellem forskernes lønniveauer inden for det europæiske forskningsrum og i forhold til andre regioner i verden**, selv når der er taget højde for leveomkostningerne, og betydelige forskelle mellem mandlige og kvindelige forskeres gennemsnitslønninger. Disse forskelle forvrider det fælles arbejdsmarked og kan medvirke til, at forskere udnytter bedre muligheder i andre økonomiske sektorer eller uden for Europa.

#### **Foreslåede prioriterede aktioner:**

- Medlemsstaterne, finansieringskilder og arbejdsgivere forbedrer karriereudviklingsmulighederne for unge forskere ved at gå i retning af "flexicurity-principper", regelmæssig evaluering, større selvstændighed og bedre uddannelse; de forskningsfinansierende organer bør tage karriereudvikling i betragtning, når de vurderer forskningsforslag
- Medlemsstaterne, finansieringskilder og arbejdsgivere indfører gradvis mere fleksibilitet i forbindelse med kontraktlige og administrative aftaler og relevant national lovgivning for ledende forskere og forskere, der nærmer sig slutningen af deres karriere, for at belønne gode resultater og give mulighed for atypiske karriereforløb
- Arbejdsgivere og finansieringskilder bør sikre, at alle offentligt finansierede forskere, der modtager legater og stipendier, kan omfattes af en tilstrækkelig socialsikring

<sup>28</sup> "Mod fælles principper for flexicurity: Flere og bedre job ved hjælp af fleksibilitet og sikkerhed", KOM(2007) 359.

- Medlemsstaterne og offentlige forskningsinstitutioner sikrer en passende repræsentation af mænd og kvinder i udvælgelses- og finansieringsorganer og vedtager systematisk politikker, som gør det muligt for både mænd og kvinder at forfølge en videnskabelig karriere med en passende balance mellem arbejdsliv og privatliv, f.eks. ved at udvikle politikker vedrørende dobbeltkarrierer.

#### 4.4. Styrkelse af europæiske forskeres uddannelse, kvalifikationer og erfaringer

Forskere skal fuldt ud være udstyret med de færdigheder, der er nødvendige for at deltage i en række roller i den moderne videnøkonomi. Navnlig virksomheder trives i stigende grad i et miljø med 'åben innovation' – hvor forbindelser med hinanden og med offentlige forskningsinstitutioner udnyttes til at undersøge idéer og udvikle produkter mere effektivt. **Forbindelser mellem et godt offentligt forskningsgrundlag og erhvervslivet er derfor af afgørende betydning.** Videnskaben selv udvikler sig også, med **øget vægt på tværfaglig forskning, konkurrencebaseret finansiering, internationalt samarbejde og omdannelse af forskningsresultater til vellykket innovation.**

Men **de fleste forskere i Europa er stadig uddannet i et traditionelt akademisk miljø.** De mangler ofte de færdigheder og kompetencer, der er nødvendige til f.eks. at forvalte intellektuel ejendom, søge om projektf finansiering eller etablere egen ny virksomhed. Forskere, der arbejder for SMV'er, kan opleve at skulle forvalte projekter, håndtere virksomhedens kommunikation eller forvalte intellektuel ejendom. Etablerede forskere kan også miste følingen med de seneste teknikker og metoder og kun i ringe grad blive støttet i at udvide deres kompetencer eller færdigheder i løbet af karrieren, f.eks. med henblik på lederstillinger inden for deres institution.

Den igangværende mellemstatslige **Bologna-proces har til formål at behandle en række spørgsmål, f.eks. udvikling af læseplaner for ph.d.-programmer og kvalitetssikring.** EU-foranstaltninger som f.eks. "grunduddannelsesnetværket" under det **syvende rammeprogram for forskning**, de fælles doktorater, der er foreslået i **Erasmus Mundus-programmet**, og **Det Europæiske Institut for Innovation og Teknologi (EIT)** vil ligeledes bidrage.

Men der er behov for en større indsats på nationalt plan med hensyn til kompetencer og livslang læring. **Forskerne skal have mulighed for at erhverve relevante erfaringer under og efter deres kvalificeringsperiode.** Dette vil også fremme deres karrieremuligheder og evne til at veksle mellem institutioner, sektorer og lande. Dette er kun til dels et spørgsmål om formel uddannelse. For at skabe det rette miljø vil der være behov for ændringer i mange institutioner, f.eks. opbygning af deres forbindelser til den private sektor.

#### **Foreslåede prioriterede aktioner:**

- Medlemsstaterne udvikler og støtter sammenhængende "nationale kompetencedagsordener" for at sikre, at forskerne er udstyret med de færdigheder, der er nødvendige for fuldt ud at bidrage til en videnbaseret økonomi og et videnbaseret samfund i hele deres karriereforløb
- Medlemsstaterne sikrer bedre forbindelser mellem den akademiske verden og erhvervslivet ved at støtte praktikophold for forskere i erhvervslivet under deres uddannelse og fremme erhvervslivets finansiering af ph.d.er og inddragelse i udviklingen af læseplaner.

## 5. GENNEMFØRELSE AF PARTNERSKABET

For at partnerskabet på bedste vis kan bidrage til skabelsen af et europæisk forskningssystem i verdensklasse, vil hver partner skulle bidrage fuldt ud. Det er derfor vigtigt, at:

- medlemsstaterne, Rådet og Kommissionen forpligter sig til at understøtte de fælles mål og støtter de foreslåede foranstaltninger
- **medlemsstaterne vedtager senest i begyndelsen af 2009 en national handlingsplan**, som fastsætter specifikke mål og aktioner til at nå partnerskabets formål. **I betragtning af medlemsstaternes forskellige udgangspunkter forventes hver plan at have fokus på forskellige aspekter af partnerskabets overordnede mål**
- de **prioriterede aktioner**, der er identificeret, **gennemføres inden udgangen af 2010**
- **Kommissionen søger at optimere eksisterende EU-instrumenter**, herunder de instrumenter, der er tilgængelige via Mennesker-programmet under FP7, med henblik på at styrke partnerskabet
- som en integrerende del af partnerskabet skal medlemsstaterne og Kommissionen:
  - **identificere god praksis og udvikle fælles retningslinjer**, når det er relevant
  - **overvåge fremskridtene** på nationalt plan og EU-plan og årligt aflægge beretning på grundlag af vedtagne indikatorer<sup>29</sup>
  - **udnytte de eksisterende EU-lovrammer i videst muligt omfang** til fordel for forskere
- i overensstemmelse med sin centrale rolle i styringen af initiativerne vedrørende EFR **overvåger og vurderer Rådet (konkurrenceevne) fremskridtene** i forbindelse med gennemførelsen af partnerskabsaktionerne
- ved udgangen af partnerskabets første fase i 2010 foretages en **samlet evaluering af situationen og resultaterne af aktioner gennemført som led i partnerskabet**, og det vurderes, om der er behov for yderligere tiltag fra EU's side med henblik på at løse specifikke udestående problemer. **Forskernes egne synspunkter bør indgå fuldt ud** i evalueringen. Et **enkelt kontaktpunkt, hvor forskere** kan underrette partnerskabet om eksempler på god praksis og fortsatte problemer, bør overvejes samt **tilrettelæggelse af en større konference i 2009**, hvor forskerne kan fremkomme med deres synspunkter.

---

<sup>29</sup> Mulige indikatorer er forslået i kapitel 7 i det ledsagende arbejdsdokument fra Kommissionens tjenestegrene (SEK(2008)XXX).