

SV

SV

SV



EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 23.5.2008
KOM(2008)317 slutlig

**MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET OCH
EUROPAPARLAMENTET**

**BÄTTRE KARRIÄRER OCH ÖKAD RÖRLIGHET: ETT EUROPEISKT
PARTNERSKAP FÖR FORSKARE**

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

(framlagt av kommissionen)

MEDDELANDE FRÅN KOMMISSIONEN TILL RÅDET OCH EUROPAPARLAMENTET

BÄTTRE KARRIÄRER OCH ÖKAD RÖRLIGHET: ETT EUROPEISKT PARTNERSKAP FÖR FORSKARE

1. INLEDNING

Vid Europeiska rådets vårmöte 2008 bekräftades att investering i människor och modernisering av arbetsmarknaderna och investering i kunskap och innovation¹ är prioriterade områden för den förnyade Lissabonstrategin för tillväxt och sysselsättning.

Betydande ansträngningar planeras redan eller pågår för att förvandla EU:s ekonomi mot mer kunskapsintensiva verksamheter, inbegripet åtgärder för att stärka den inre marknaden², öka arbetskraftens rörlighet³, förstärka utbildningen⁴ och uppmuntra privata investeringar inom forskning och innovation⁵.

I grönboken från 2007 ”**Europeiska området för forskningsverksamhet: Nya utsikter**”⁶ lanserades en allmän debatt om hur man kan skapa ett mer öppet, konkurrenskraftigt och attraktivt europeiskt område för forskningsverksamhet. Ett antal nyckelområden har därefter identifierats där effektiva åtgärder, genomförda i partnerskap mellan medlemsstaterna och gemenskapen runt gemensamma mål, skulle leda till väsentliga fördelar för Europas forskningsystem och bidra till att skapa en ”femte frihet” i Europa – kunskapens frihet.

Detta meddelande var ett av fem initiativ⁷ som planerades 2008 som uppföljning av grönboken om det europeiska området för forskningsverksamhet, **och i meddelandet föreslås det att ett partnerskap utvecklas med medlemsstaterna för att säkerställa att nödvändiga forskare finns tillgängliga**. Forskarna är de viktigaste producenterna av ny kunskap och de viktigaste aktörerna vid överföringen och utnyttjandet av den och de är oumbärliga för EU:s konkurrenskraftiga och kunskapsbaserade ekonomi. För att behålla och dra till sig de bästa forskningstalangerna krävs det ett balanserat tillvägagångssätt för att säkerställa att forskare i hela EU drar nytta av den rätta utbildningen, attraktiva karriärer och för att undanröja hinder för deras rörlighet.

Det planeras att den övergripande styrningen av initiativen för det europeiska forskningsområdet kommer att övervakas av rådet (konkurrenskraft).

¹ Ordförandeskapets slutsatser, Europeiska rådet, 13–14 mars 2008.

² ”En inre marknad för framtidens Europa” KOM(2007) 724.

³ Rörlighet som ett verktyg för fler och bättre jobb – EU:s handlingsplan för rörlighet för arbetstagarna (2007–2010), KOM(2007) 773, 6.12.2007.

⁴ Inklusivt EU-stöd för att öka den akademiska rörligheten och det planerade EU-initiativet om ny kompetens för nya arbetstillfällen

⁵ ”Kunskap i praktiken: en brett upplagd innovationsstrategi för EU” KOM(2006) 502, 13.9.2006 och

⁶ ”Ett pionjärmarknadsinitiativ för Europa” KOM(2007) 860, 21.12.2007.

⁷ KOM(2007) 161, 4.4.2007.

⁷ De övriga avser förvaltning av immateriella rättigheter av offentliga forskningsorganisationer; gemensam programplanering; alleuropeiska forskningsinfrastrukturer; internationellt samarbete inom vetenskap och teknik.

2. FRAMSTEG OCH FRAMTIDSUTSIKTER

Termen ”forskare” omfattar flera olika roller och verksamheter. Från universitetsakademiker och vetenskapsmän som är engagerade i långsiktig grundforskning vid stora forskningsanläggningar till mer uppdragsinriktade forskare vid statliga laboratorier, från privatanställda som utför marknadsinriktat utvecklingsarbete till personal på högteknologiska små och medelstora företag som sysslar med tekniköverföring eller produkt- och processinnovation.

Ända sedan Lissabonstrategin lanserades 2000⁸ har behovet av tillräckliga mänskliga resurser för FoU identifierats som en viktig utmaning. Kommissionen föreslog **åtgärder för att öka rörligheten för forskare i hela det europeiska området för forskningsverksamhet 2001**⁹ och för **deras karriärutveckling 2003**¹⁰.

År 2005 antog kommissionen den **europiska stadgan för forskare och riktlinjer för rekrytering av forskare**, i vilka forskarnas, deras arbetsgivares och finansierares roller och ansvarsområden identifieras samt sätten att göra rekryteringen rättvisare och mer transparenta fastställs. **Paketet för ”forskarvisum”** som antogs 2005¹¹ syftade till att möjliggöra påskyndade förfaranden för inresa och vistelse för forskare från tredjeländer. Forskarnas karriärer och möjligheter stöddes genom finansiering från **Sjätte ramprogrammet**.

De flesta medlemsstater genomför forskarrelaterade åtgärder, i synnerhet reformer av forskningsinriktade sektorer inom universitet och högre utbildning¹². Att öka självbestämmandet och förbättra styrningen av institutioner har en direkt betydelse för att förbättra forskarnas situation.

Dessa initiativ har gett resultat. Det finns kraftigt förbättrad information för rörliga forskare både på nätet och genom ett nät av lokala centra¹³. Finansieringen för forskare ökade i **Sjunde ramprogrammet**, och även genom det nya **Europeiska forskningsrådet**.

Men framstegen går fortfarande långsamt. Användningen av den frivilliga stadgan och riktlinjerna har ännu så länge varit begränsad och flera medlemsstater har fortfarande inte genomfört direktivet om paketet för ”forskarvisum”. De befintliga strategierna har en tendens att ta itu med frågor på ett relativt isolerat sätt eller så har de ett smalt nationellt perspektiv.

Även om situationen varierar avsevärt mellan institutioner och länder hindrar gammal nationell lagstiftning och gammal praxis fortfarande konkurrensbaserad rekrytering i den offentliga sektorn. Den allmänna förekomsten av korttidskontrakt för unga forskare och befordran baserad på tjänsteår i stället för på prestation innebär att det kan ta många år innan duktiga forskare kan bli oberoende forskare på egna meriter. Många forskare utbildas på ett

⁸ Ordförandeskapets slutsatser, Europeiska rådet, 23–24 mars 2000.

⁹ ”En strategi för rörlighet i det europeiska området för forskningsverksamhet” KOM (2001) 331, 20.6.2001.

¹⁰ ”Forskare inom det europeiska området för forskningsverksamhet: ett yrke med många karriärmöjligheter” KOM (2003) 436, 18.7.2003.

¹¹ Inklusivt rådets direktiv 2005/71/EG av den 12 oktober 2005 om ett särskilt förfarande för tredjelandsmedborgares inresa och vistelse i forskningssyfte (”forskarvisum”) EUT L 289/15, 3.11.2005

¹² ”Att förverkliga moderniseringsagendan för universiteten: utbildning, forskning och innovation” KOM(2006) 208, 10.5.2006.

¹³ ERA-MORE och forskarnas rörlighetsportal ska lanseras igen i juni 2008 som EURAXESS Researchers in Motion Network, för information om rörlighet, arbetstillfällen och rättigheter.

traditionellt akademiskt sätt vilket inte förbereder dem för den moderna kunskapsekonomins krav där kontakterna mellan näringslivet och de offentliga forskningsinstitutionerna blir allt viktigare. Det finns stora hinder för forskare som vill byta arbete mellan institutioner, mellan forskarvärlden och näringslivet eller mellan länder.

Medan EU-länderna fortfarande producerar fler akademiker och doktorer inom vetenskap och teknik än USA och Japan, är andelen forskare i arbetskraften mycket lägre i EU¹⁴. Många europeiska akademiker och innehavare av doktorsgrader byter antingen karriär från forskning eller bedriver forskning i länder där de får bättre möjligheter – huvudsakligen USA.

Av de nästan 400 000 utländska forskarna i USA år 2004 beräknades ca 100 000 vara födda i EU¹⁵. Detta är en betydande andel av antalet EU-forskare som uppgår till 1,3 miljoner¹⁶ och det är också troligt att dessa hör till de mest produktiva inom sina områden. År 2007 hade till exempel 75 % av de postdoktorala tjänsteinnehavarna i de tio högst rankade ekonomiinstitutionerna på amerikanska universitet fått sina kandidatexamina utanför USA¹⁷. Det amerikanska systemets förmåga att locka till sig kvalificerade forskare från hela världen speglas i den tydliga ledning som USA har gentemot EU när det gäller den bästa forskningen¹⁸. Inflödet av forskare från tredjeländer till EU är mycket lägre¹⁹, medan **den globala konkurrensen för de duktigaste forskarna ökar genom nya aktörer som nu har möjlighet att erbjuda attraktiva villkor.**

Samtidigt växer oron i flera medlemsstater över att arbetskraften blir allt äldre och bristen på forskare har redan blivit ett problem i en del regioner och branscher²⁰. Läget kommer att bli allt värre om unga människor inte lockas av yrket och om man inte tar itu med den nuvarande underrepresentationen av kvinnor inom vetenskap och teknik. Förutom de forskare som behövs för att ersätta den nuvarande arbetskraften beräknas det dessutom²¹ att det kommer att behövas mellan 600 000 och 700 000 ytterligare forskare i Europa för att nå målet att i genomsnitt investera 3 % av BNP i forskning, vilket fastställdes vid Europeiska rådets möte i Barcelona²².

Det behövs därför mer än någonsin avgörande åtgärder för Europas forskare. Vad som står på spel är om Europa på lång sikt kommer att kunna ha FoU i världsklass och om denna även kan utvecklas i framtiden.

¹⁴ 0,56 % i EU jämfört med 0,93 % och 1,06 % USA och Japan; IISER II, Europeiska kommissionen 2007.

¹⁵ Europa i den globala forskningsmiljön, Europeiska kommissionen 2007.

¹⁶ Heltidsekvivalent; IISER II, Europeiska kommissionen 2007.

¹⁷ Oswald och Ralsmark, 2008.

¹⁸ EU:s andel av de 10 % mest citerade vetenskapliga publikationerna är 37,5 % jämfört med USA:s andel på 48,9 %. Endast 8 av de 76 universiteten i världen som har den högsta citatverkan ligger i EU; 67 ligger i USA; Key Figures, Europeiska kommissionen 2007.

¹⁹ År 2000 hade 2 % av de personer som var anställda inom vetenskapliga och tekniska yrken i EU icke-europeiskt ursprung, medan andelen utlandsfödda i vetenskapliga och tekniska yrken i USA uppgick till 22 %; "Key Figures" Europeiska kommissionen 2007.

²⁰ I ett antal länder har 40 % av den högkvalificerade arbetskraften en ålder mellan 45 och 64, medan de inom åldersgruppen 25–34 endast utgör ca 25 %; Key Figures, Europeiska kommissionen 2007.

²¹ KOM (2003) 226 slutlig av den 30 april 2003.

²² Ordförandeskapets slutsatser, 15–16 mars 2002.

3. ETT PARTNERSKAP FÖR HANDLING

I Lissabonstrategin erkänns behovet av att göra framsteg på ett heltäckande och samordnat sätt. **Ett nytt initiativ för forskare som bygger på reformer och åtgärder är på gång och det skulle innebära ett avsevärt europeiskt mervärde.** Samtidigt är tillgängligheten av tillräckliga mänskliga resurser ett nödvändigt villkor för att uppnå Lissabonstrategins omfattande mål.

Kommissionen föreslår därför att det **utvecklas ett partnerskap mellan kommissionen och medlemsstaterna som är utformat för att se till att det tas ansvar för mål och åtgärder. Det är nödvändigt att man arbetar gemensamt mot ett antal målinriktade prioriterade åtgärder inom nyckelområden som är utvalda för deras potentiella inverkan på gemenskapsnivå samt på nationell nivå och institutionsnivå.**

Det finns mycket att lära från tidigare och befintliga initiativ både på gemenskapsnivå och på nationell nivå, och det finns många exempel på bästa praxis i EU. **Att höja de nationella systemens och institutionernas nivåer till de bästa systemens och institutionernas nivåer skulle göra mycket för att skapa ett europeiskt forskningssystem i världsklass.** De enskilda initiativens inverkan skulle öka betydligt om man ser till att de planeras och genomförs på ett enhetligt och konsekvent sätt som ömsesidigt förstärker varandra, och om initiativen är baserade på gemensamt framtagna mål och fokuserar på nyckelområden.

Partnerskapet bör ha som åtagande att före utgången av 2010 göra snabba, mätbara framsteg vad gäller följande:

- **Att rekryteringen alltid ska vara öppen**
- **Att de rörliga forskarnas behov vad gäller social trygghet och tilläggs pensioner ska uppfyllas**
- **Att attraktiva anställnings- och arbetsvillkor ska tillhandahållas**
- **Att forskarnas utbildning, kompetens och erfarenhet ska öka**

Samordnade åtgärder inom dessa områden, **tillsammans med förnyade ansträngningar vad gäller befintliga initiativ som att öka användningen av principerna i stadgan och riktlinjerna,** skulle ge bättre arbetsmöjligheter och mer givande karriärer för forskarna och möjliggöra ökad rörlighet mellan institutioner och mellan offentliga och privata sektorer samt över gränserna.

På europeisk nivå skulle en verklig arbetsmarknad för forskare innebära en bättre jämvikt mellan tillgång och efterfrågan på forskare, ökad produktivitetstillväxt genom bättre jobbmatchning, ökad kunskapsöverföring samt underlätta utvecklingen av spetsforskningsenheter i hela EU, skapa bättre internationella förbindelser för samarbetsforskning och ekonomiskt utnyttjande av forskningsresultaten och bidra till att skapa mer attraktiva villkor för industriella investeringar inom forskning.

4. ÅTGÄRDER INOM DE FYRA NYCKELOMRÅDEN

4.1. Öppen rekrytering och överföring av bidrag

Bristande arbetsmöjligheter anges ofta av forskare som ett hinder för dem att påbörja eller fortsätta med en forskningskarriär i Europa. I många medlemsstater har offentliga

forskningsinstitutioner, särskilt universiteten, ofta begränsade möjligheter till självbestämmande vad gäller anställning pga. en **föråldrad nationell lagstiftning och praxis som fortfarande hindrar en konkurrensbaserad rekrytering**. Medan rekryteringen inom den privata sektorn i Europa till största delen är öppen och konkurrensutsatt, är det fortfarande vanligt med internrekrytering på institutionsnivå inom den offentliga sektorn.

Forskare är en relativt liten och högt specialiserad arbetsgrupp så **det är inte alltid möjligt att hitta den bäst kvalificerade individen för en viss forskningsposition inom ett enda nationellt system, och än mindre inom en enda institution**. Om öppen rekrytering i den offentliga sektorn skulle tillämpas mer allmänt skulle därför sannolikt Europas forskningsresultat förbättras samt forskarna få fler möjligheter.

Medan de flesta arbetsgivare inom forskning i den privata sektorn och en del i den offentliga sektorn redan utannonserar lediga platser på ett öppet sätt, **utannonseras de flesta lediga platser endast internt** eller i bästa fall på nationell nivå. Forskarna behöver också **aktuell, lättillgänglig och praktisk information om hur det fungerar att röra sig mellan institutioner, sektorer och länder**.

Trots betydande ansträngningar, inbegripet Bolognaprocessen och den nyligen antagna europeiska ramen för kvalifikationer, **har institutionerna fortfarande bristande kunskaper om förfarandena och standarderna för att erkänna akademiska kvalifikationer och yrkeskvalifikationer från andra länder eller sektorer**, inbegripet icke-formella kvalifikationer.

Till dags dato är **nästan all projektfinansiering fortfarande bunden till en institution inom landet för finansieringsorganisationen** även om en omlokalisering skulle vara mer förmånlig för projektets resultat. Överföringen av bidrag tillhandahållna av Europeiska forskningsrådet och det system genom vilket "pengarna följer forskaren" leds av nationella forskningsfinansierande organ genom EUROHORCs²³ och dessa system skulle kunna fungera som modeller för andra initiativ.

Föreslagna prioriterade åtgärder:

- Medlemsstaterna ska säkerställa öppen, transparent och konkurrensbaserad rekrytering av forskare, i synnerhet genom att ge institutionerna ökat självbestämmande när det gäller anställning och genom att anta bästa praxis vad gäller erkännande av kvalifikationer från andra länder
- Medlemsstaterna och kommissionen ska säkerställa att alla offentligfinansierade forskartjänster utannonseras på ett öppet sätt via Internet, särskilt genom EURAXESS
- Medlemsstaterna och kommissionen ska säkerställa att det finns adekvata informations- och stödtjänster för forskare som flyttar mellan institutioner, sektorer och länder, inbegripet genom EURAXESS och EURES-plattformen²⁴
- Medlemsstaterna och kommissionen ska möjliggöra överföring av enskilda bidrag som tillhandahålls genom nationella finansieringsorgan och relevanta gemenskapsprogram för

²³ Cheferna för EU:s nationella organisationer för finansiering av forskning och forskningsverksamma organisationer.

²⁴ Europeiska nätverk för arbetsförmedlingar och webbplatsen www.eures.europa.eu

forskning där detta gör det möjligt för finansierarna att på ett bättre sätt uppfylla sina forskningsmål och för forskarna att förvalta sina karriärer på ett bättre sätt

4.2. Att uppfylla de rörliga forskarnas behov vad gäller den sociala tryggheten och tilläggs pensioner

Den europeiska dimensionen vad gäller **social trygghet**²⁵ är föremål för samordning vad gäller förordningar i hela EU som syftar till att förhindra att tillämpningen av de olika nationella lagstiftningarna på ett negativt sätt påverkar de rörliga arbetstagarna.²⁶ I rådets förordning (EG) 1408/71 ges en allmän bestämmelse om att migrerande arbetare omfattas av lagstiftningen i det land i vilket de arbetar. Under årens lopp har gemenskapens lagstiftning om samordning av den sociala tryggheten särskilt underlättat arbetarnas långsiktiga rörlighet. Men såsom betonas i EU:s nyligen antagna handlingsplan för rörlighet för arbetstagarna, **är det inte säkert att bestämmelser som antogs för flera årtionden sedan på ett effektivt sätt kan täcka nyare former av rörlighet för arbetstagare som ofta arbetar på korttidskontrakt i olika medlemsstater.** Eftersom forskare tillhör de rörligaste kategorierna arbetstagare och de ofta har ett antal korta kontrakt under sina karriärer är det mycket sannolikt att de kommer att få svårigheter.

Grundläggande problem beror ofta på **bristande medvetenhet hos forskare och arbetsgivare om deras rättigheter vad gäller den sociala tryggheten.** Detta bör åtgärdas genom att den existerande informationen förbättras. I EU:s handlingsplan för rörlighet för arbetstagarna planeras en **förbättring av den existerande lagstiftningen och genomförandeprocessen avseende den sociala tryggheten** som tar hänsyn till nyare former av rörlighet. Eftersom denna också kommer att gälla för forskare är det viktigt att deras erfarenheter används i bedömningen av behoven för förbättringar. Att exempelvis uppmuntra en förlängning av perioden för överföring av arbetslöshetsförmåner skulle underlätta rörligheten.

I den nuvarande EU-lagstiftningen tillåts också en viss flexibilitet för medlemsstaterna när det gäller att genom en överenskommelse göra undantag från de allmänna bestämmelserna om tillämplig lagstiftning och möjligheten att välja att tillämpa lagstiftningen för den sociala tryggheten för de berörda arbetstagarna eller att förlänga den period under vilken hemlagstiftningen tillämpas, under förutsättning att det ligger i arbetstagarnas intresse. Samordnade ansträngningar skulle kunna göras för att **på ett mer ändamålsenligt sätt använda dessa undantag till förmån för forskarna.**

Dessutom skulle cirkuleringen av forskare gentemot tredjeländer kunna underlättas genom **särskilda klausuler i bilaterala och multilaterala överenskommelser om social trygghet mellan medlemsstater och tredjeländer** som tillåter sammanläggning av perioder och möjligheten att omfattas av hemlandets system för social trygghet under en viss period vid arbete utomlands samt överföring av förmåner då arbetstagarna kommer tillbaka till sitt hemland.

Andra frågor dyker upp eftersom arbetstagarna i ökad omfattning är beroende av **system för tilläggs pensioner** för sin pension. Villkoren för intjänande, bevarande och överförande av

²⁵ Inklusive lagstadgade pensionsrättigheter, sjukvård, arbetslöshetsersättning.

²⁶ Rådets förordning (EEG) nr 1408/71 av den 14 juni 1971 om tillämpningen av systemen för social trygghet när anställda, egenföretagare eller deras familjer flyttar inom gemenskapen, och tillämpningsförordning (EEG) 574/72.

kompletterande pensionsrättigheter är emellertid ofta inte lämpade för arbetstagare som forskare. Extra ansträngningar bör därför göras för att tillhandahålla information som särskilt riktar sig till forskare när det gäller kompletterande pensionsrättigheter.

Det förhandlas för närvarande om ett förslag till ett direktiv som omfattar överföringen av kompletterande pensionsrättigheter. Det är emellertid inte troligt att detta kommer att ta itu med frågan om ”överförbarheten” av sådana rättigheter. Det är därför önskvärt att på medellång sikt **undersöka möjligheten att tillämpa åtgärder för att underlätta överföringen av kompletterande pensionsrättigheter** för mycket rörliga arbetstagare, inbegripet forskare.

Pensionstillhandahållare bör uppmuntras att öppna upp alleuropeiska pensionssystem som är riktade till forskare och företag bör uppmuntras att använda pensionstillhandahållare i andra EU-stater. Detta skulle göra det möjligt för rörliga forskare att bidra till samma kompletterande pensionsfond samtidigt som de arbetar i olika EU-länder och ändå följa den annorlunda lagstiftningen vad gäller trygghet, arbete och pension i de deltagande medlemsstaterna. Detta kommer att kräva att det finns en möjlighet att hoppa av om forskarna är skyldiga att enligt lagen delta i en inhemsk pensionsfond.

Föreslagna prioriterade åtgärder:

- Kommissionen och medlemsstaterna ska se till att forskarna och deras arbetsgivare har tillgång till lättillgänglig och målinriktad information om tillämpningen av EU:s bestämmelser om social trygghet och om konsekvenserna för kompletteringspensioner vid transnationell rörlighet, inbegripet genom att de existerande informationskällorna på EU-nivå och nationell nivå, t.ex. webbplatsen ²⁷, förbättras.
- Medlemsstaterna ska använda de existerande rättsliga ramarna på ett bättre sätt och komma överens om lämpliga bilaterala och multilaterala överenskommelser om undantag till förmån för forskarna såsom anges i förordning 1408/71.
- Medlemsstaterna ska inkludera bestämmelser som underlättar forskarnas internationella rörlighet då de sluter bilaterala och multilaterala avtal om social trygghet med tredjeländer.
- Kommissionen och medlemsstaterna ska utvärdera behovet av en rekommendation från kommissionen eller rådet om att underlätta överföringen av kompletterande pensionsrättigheter för mycket rörliga arbetstagare, inbegripet forskare.
- Kommissionen och medlemsstaterna ska underlätta för alleuropeiska pensionssystem som är inriktade mot forskare.

4.3. Attraktiva anställnings- och arbetsvillkor

Anställnings och arbetsvillkoren är grundläggande när det gäller att bedöma hur attraktiv en karriär är. På samma sätt som för andra yrkesområden spelar lönenivåerna en roll i dessa, liksom möjligheten att förena yrkesliv och familjeliv, men för forskarna är frågan om hur den akademiska prestationen belönas och möjligheten att ha en stödjande yrkesmiljö i vilken de kan bedriva sin forskning minst lika viktig.

Trots viktiga pågående reformer är belönings- och befodringsstrukturerna i många offentliga forskningsinstitutioner fortfarande stelbenta vilket ofta gör det svårt, särskilt för universiteten, att konkurrera på den internationella marknaden. I många medlemsstater **är arbetskraften uppdelad i två grupper med korta kontrakt för unga forskare vilket står i kontrast med den begränsade rörligheten mellan arbeten hos äldre forskare som har fasta tjänster.** De gemensamma principerna för "flexicurity"²⁸ som nyligen antogs av Europeiska rådet efter ett avtal av arbetsmarknadens parter är därför i högsta grad relevant för forskarna.

Unga forskare är ofta anställda på tillfälliga korta kontrakt för att hjälpa till att genomföra särskilda forskningsprojekt. Detta begränsar möjligheterna för duktiga forskare att göra en övergång till att bli oberoende forskare. Detta kan innebära att en del uppmuntras till att söka befordran på annat håll och det försenar uppkomsten av nästa generations forskningsledare. Dessutom har unga forskare också ofta atypiska löneformer (t.ex. stipendier, docenturer) som ger begränsad tillgång till social trygghet och kompletterande försäkringsförmåner i enlighet med det tillämpliga nationella systemet för social trygghet.

²⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/eulisses/jetspeed/portal/media-type/html/language/sv/user/anon/page/homepage.psml

²⁸ "Gemensamma principer för "flexicurity": Fler och bättre arbetstillfällen med en kombination av flexibilitet och trygghet", KOM(2007)359.

I motsats till detta har **äldre forskare** ofta fasta tjänster med en befordring som grundar sig på ålder i stället för på prestation. Detta begränsar incitamenten till att förändra karriären, t.ex. genom att arbeta i ett annat land eller i en annan sektor, antingen på hel- eller deltid, eller till att utföra konsulttjänster. Dessa hinder, och andra som förlust av pensionsberättiganden, minimerar också den potentiella rollen för **pensionerade forskare eller forskare som befinner sig i slutet av sin karriär**. Många skulle annars vara villiga att bidra, t.ex. genom att fungera som mentorer för yngre vetenskapsmän, tillhandahålla expertkunskap för beslutsfattande eller genom att främja forskningskarriärer.

Möjligheterna att förena yrkesliv och familjeliv får inte alltid tillräckligt hög prioritet av de flesta forskningsinstitutioner i EU och särskilt kvinnors karriärer kan ta skada till följd av detta. Det finns fortfarande en betydande obalans när det gäller andelen kvinnor i de högsta positionerna av forskningskarriärerna, trots att det ofta finns fler kvinnliga doktorander än manliga.

Det finns betydande variationer mellan forskarnas lönenivåer inom det europeiska forskningsområdet och jämfört med andra regioner i världen även efter det att hänsyn tas till levnadskostnaderna, och det finns betydande skillnader mellan de genomsnittliga lönerna hos manliga och kvinnliga forskare. På grund av dessa skillnader snedvrids den gemensamma arbetsmarknaden och de kan bidra till att forskare söker bättre möjligheter i andra ekonomiska sektorer eller utanför Europa.

Föreslagna prioriterade åtgärder:

- Medlemsstaterna, finansierarna och arbetsgivarna ska förbättra möjligheterna till karriärutveckling för forskare som befinner sig i början av sin karriär genom att röra sig mot principerna för ”flexicurity”, genomföra regelbunden utvärdering, erbjuda mer omfattande, mer oberoende och bättre utbildning. Forskningsfinansierare bör beakta karriärutvecklingen då de utvärderar forskningsförslag.
- Medlemsstaterna, finansierarna och arbetsgivarna ska gradvis införa ökad flexibilitet när det gäller kontraktsförfaranden och administrativa förfaranden och relevant lagstiftning för äldre forskare och forskare som befinner sig i slutet av sina karriärer för att belöna goda prestationer samt möjliggöra icke-konventionella karriärvägar.
- Arbetsgivare och finansierare bör se till att alla offentligt finansierade forskare som får stipendier eller docenturer i tillräckligt hög grad omfattas av systemet för social trygghet.
- Medlemsstaterna och de offentligfinansierade institutionerna ska uppnå en adekvat könsrepresentation när det gäller urvals- och finansieringsorgan och på ett systematiskt sätt anta strategier som gör det möjligt för både män och kvinnor att bedriva en vetenskaplig karriär med en adekvata möjligheter att förena yrkes- och familjeliv, t.ex. genom att utveckla strategier för två karriärer.

4.4. Att öka de europeiska forskarnas utbildning, kompetens och erfarenheter

Forskarna måste ha den kompetens som är nödvändig för att delta i ett antal roller i den moderna kunskapsekonomin. Särskilt företagen lever i ökad grad i en miljö som kännetecknas av ”öppen innovation” – där kontakter med andra företag och med offentliga forskningsinstitutioner används för att utforska idéer och ta fram produkter på ett effektivare sätt. **Det är därför av största vikt att det finns kopplingar mellan en förstklassig offentlig**

forskningsbas och näringslivet. Själva vetenskapen utvecklas också, med ökad betoning på multilateral och tvärvetenskaplig forskning, konkurrenskraftig finansiering, internationellt samarbete och omsättning av forskningsresultat i framgångsrika innovationer.

Men de flesta forskarna i Europa är fortfarande utbildade i en traditionell akademisk miljö. De saknar ofta den kompetens som är nödvändig för att t.ex. förvalta immaterialrätt, skaffa projektfinansiering eller dra igång sitt eget nystartade företag. Forskare som arbetar för små och medelstora företag kan behöva förvalta projekt, sköta företagets kommunikationer eller förvalta immaterialrätt. Etablerade forskare kan också tappa kontakten med den senaste tekniken och de senaste metoderna och kan få alldeles för lite stöd för att utvidga sin kompetens i takt med att deras karriärer fortskrider, t.ex. i riktning mot chefsposter inom sin institution.

Den pågående mellanstatliga **Bolognaprocessen ska ta itu med en del frågor som utformningen av kursplanen i doktorsprogram och säkerställande av kvaliteten.** Gemenskapsåtgärder som ”nätverk för grundutbildning” under **Sjunde ramprogrammet**, den föreslagna åtgärden för gemensamma doktorat i **programmet Erasmus Mundus** och **Europeiska institutet för teknik och innovation (EIT)** kommer också att bidra.

Men det behövs ökade ansträngningar på nationell nivå när det gäller kompetens och livslångt lärande. **Forskarna måste få tillräckliga erfarenheter under hela sin kvalificeringsperiod och även efter denna.** Detta kommer i sin tur att hjälpa deras karriärmöjligheter och förmåga att flytta mellan institutioner, sektorer och länder. Detta handlar bara delvis om formell utbildning. Att skapa den rätta miljön kommer att kräva ändringar i många institutioner, t.ex. när det gäller att bygga upp kontakter med den privata sektorn.

Föreslagna prioriterade åtgärder:

- Medlemsstaterna ska utforma och stödja enhetliga ”nationella dagordningar för kompetens” för att se till att forskarna har den kompetens som är nödvändig för att bidra fullt ut till en kunskapsbaserad ekonomi och ett kunskapsbaserat samhälle under hela sina karriärer.
- Medlemsstaterna ska se till att det finns bättre kopplingar mellan forskarvärlden och näringslivet genom att stödja utplaceringen av forskare i näringslivet under deras utbildning och främja näringslivets finansiering av doktorer och deras engagemang i utformningen av kursplaner.

5. ATT GENOMFÖRA PARTNERSKAPET

För att partnerskapet på ett framgångsrikt sätt ska bidra till skapandet av ett europeiskt forskningssystem i världsklass måste varje part bidra fullt ut. Det är därför viktigt att

- medlemsstaterna, rådet och kommissionen engagerar sig i de **gemensamma målen och stödjer de föreslagna åtgärderna**
- **medlemsstaterna antar en nationell handlingsplan till början av 2009** i vilken de särskilda målen och åtgärderna för att uppnå partnerskapets syften fastställs. **Med tanke på medlemsstaternas olika utgångslägen förväntas varje plan fokusera på olika aspekter av de övergripande målen för partnerskapet**

- de **prioriterade åtgärderna** som identifierats **genomförs före utgången av 2010**
- **kommissionen strävar efter att optimera de existerande gemenskapsinstrumenten**, inbegripet de som är tillgängliga genom sjunde ramprogrammets program Människor, för att förstärka partnerskapet
- Som en integrerad del av partnerskapet ska medlemsstater och kommissionen
 - **identifiera god praxis** och där det är tillämpligt **utveckla gemensamma riktlinjer**
 - **övervaka framstegen** på nationell nivå och på EU-nivå och årligen rapportera baserat på överenskomna indikatorer²⁹
 - **maximalt utnyttja den befintliga gemenskapslagstiftningen** till forskarnas fördel
- I enlighet med dess centrala roll vad gäller styrningen av initiativ för det europeiska forskningsområdet, **övervakar och utvärderar rådet (konkurrenskraft) framstegen** när det gäller genomförandet av partnerskapsåtgärderna
- Vid utgången av partnerskapets första etapp 2010 ska det göras en **övergripande utvärdering av läget och resultaten från åtgärder från partnerskapet** och behovet för ytterligare EU-åtgärder för att ta itu med återstående frågor ska övervägas. Utvärderingen bör **till fullo införliva forskarnas egna synpunkter**. Det bör också övervägas att ha en **enda kontaktpunkt för forskare** för att underrätta partnerskapet om god praxis och aktuella svårigheter samt att **organisera en större konferens 2009** för att tillhandahålla en plattform för forskarnas synpunkter.

²⁹ Eventuella indikatorer föreslås i kapitel 7 det medföljande arbetsdokumentet från kommissionens avdelningar (SEK(2008)XXX).