



COMISIA
EUROPEANĂ

Bruxelles, 13.7.2023
COM(2023) 436 final

2023/0285 (NLE)

Propunere de

RECOMANDARE A CONSILIULUI

**privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor din
domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului**

EXPUNERE DE MOTIVE

1. CONTEXTUL PROPUNERII

În centrul sistemului de cercetare și inovare din Europa se află cercetătorii. Pentru atragerea și păstrarea talentelor, astfel încât sistemul în ansamblu să devină mai puternic și mai competitiv, este necesară consolidarea carierelor în cercetare. Acest aspect este deosebit de relevant pentru a aborda provocările mondiale și societale cu care se confruntă Europa, inclusiv tranziția digitală și verde.

Începând cu lansarea **Spațiului european de cercetare** în 2000¹, s-au înregistrat progrese semnificative în ceea ce privește cercetătorii. Cu toate acestea, există în continuare probleme nerezolvate care impun măsuri mai specifice și mai eficace.

Comunicarea Comisiei intitulată „Un nou SEC pentru cercetare și inovare”² recunoaște faptul că în cursa mondială pentru talente sunt necesare condiții de dezvoltare a carierei pentru a atrage și a reține cei mai buni cercetători din Europa, precum și faptul că locurile de muncă precare, în special cele destinate cercetătorilor debutanți, nu s-au îmbunătățit în mod adecvat în ultimii ani. Aceasta prevede o abordare cuprinzătoare cu privire la carierele în cercetare din Europa, prin intermediul unui set de instrumente constând în măsuri care vizează recunoașterea profesiei de cercetător și a competențelor cercetătorilor, crearea unui cadru al competențelor cercetătorilor, sporirea mobilității și a schimburilor dintre mediul academic și industrie, oportunități de formare specifică și un portal de tip „ghișeu unic” pe care cercetătorii să îl poată accesa pentru o gamă largă de servicii de sprijin.

În Concluziile Consiliului privind „Aprofundarea Spațiului european de cercetare: asigurarea unor cariere și condiții de muncă atractive și durabile pentru cercetători și transformarea circulației creierelor în realitate” din mai 2021³ s-a subliniat necesitatea unei acțiuni mai coordonate la nivel european pentru a depăși provocările cu care se confruntă cercetătorii în prezent, pentru a asigura cariere adecvate și durabile în cercetare, pentru a stimula circulația echilibrată a talentelor și pentru a transforma Europa într-o destinație atractivă pentru cercetători. Se propune trecerea la un cadru unic și cuprinzător care să abordeze toate provocările conexe carierelor în cercetare în toate domeniile posibile de ocupare a locurilor de muncă în domeniul cercetării.

Necesitatea sporirii atractivității carierelor în cercetare în Europa este evidențiată, de asemenea, în **Recomandarea Consiliului privind un „pact pentru cercetare și inovare în Europa” din 26 noiembrie 2021**⁴, precum și în **Agenda de politici privind Spațiul european de cercetare (Agenda SEC) anexată la Concluziile Consiliului** din 26 noiembrie 2021⁵ privind „Viitoarea guvernanță a Spațiului european de cercetare”, care include o acțiune pentru „4. Promovarea unor cariere atractive și durabile în cercetare, a circulației echilibrate a talentelor, precum și a mobilității internaționale, transdisciplinare și intersectoriale în cadrul

¹ COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE CONSILIU, PARLAMENTUL EUROPEAN, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL ȘI COMITETUL REGIUNILOR intitulată „Towards a European research area” (Către un Spațiu european de cercetare), Bruxelles, COM(2000) 6 final.

² COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR intitulată „Un nou SEC pentru cercetare și inovare” [COM(2020) 628 final].

³ Documentul Consiliului 9138/21.

⁴ Recomandarea (UE) 2021/2122 a Consiliului din 26 noiembrie 2021 privind un pact pentru cercetare și inovare în Europa (JO L 431, 2.12.2021, p. 1).

⁵ Documentul Consiliului 14308/21.

SEC”. Acțiunea prevede dezvoltarea unui cadru european pentru carierele în cercetare și crearea sau modernizarea instrumentelor existente prin care se oferă sprijin pentru carierele în cercetare.

Pe întreg teritoriul Europei, cercetătorii se află adesea într-o **situație precară în ceea ce privește încadrarea în muncă și condițiile de muncă**. Acest lucru este valabil îndeosebi în cazul **cercetătorilor debutanți**. Deși cercetătorii sunt de obicei angajați de o universitate sau de o organizație de cercetare, finanțarea este asigurată în mod direct (prin burse) sau indirect (prin proiecte de cercetare) de organizații de finanțare naționale și internaționale. De regulă, cercetătorii își desfășoară activitatea în baza unor contracte pe termen scurt finanțate prin granturi, fără perspective clare de stabilitate a locului de muncă.

Salariile, protecția socială și condițiile de muncă pot varia în mod semnificativ în funcție de organismul de finanțare care asigură sponsorizarea. Instrumentul „**Strategia în materie de resurse umane pentru cercetători (HRS4R)**”⁶ a permis angajatorilor și finanțatorilor să pună în aplicare principiile prevăzute în **Carta și Codul pentru cercetători**⁷. Acțiunile Marie Skłodowska-Curie (MSCA)⁸ promovează atât Carta, cât și Codul, făcând din acestea o condiție de participare la program. Cu toate acestea, Carta și Codul datează din 2005 și trebuie revizuite pentru a răspunde noilor realități și provocări, care vizează, printre altele, știința deschisă și egalitatea de gen. Versiunea revizuită ar trebui să urmărească, de asemenea, o adoptare mai largă, dincolo de mediul academic. Portalurile și serviciile **EURAXESS**⁹ continuă să ofere cercetătorilor mobili de la nivel mondial informații practice esențiale și acces la oportunități de angajare pe întreg teritoriul Europei. Regimul de pensii **RESAVER**¹⁰ a acordat sprijin în acest sens, însă are o acoperire limitată pentru moment. Există posibilitatea extinderii acestor servicii și instrumente.

Nu s-au înregistrat progrese semnificative în sprijinirea **tranziției cercetătorilor către sectoare mai largi de ocupare a forței de muncă în afara mediului academic** sau în direcția **înființării de noi întreprinderi proprii și a inovării**. Unul dintre motivele principale pentru lipsa progresului menționată anterior este reprezentat de mijloacele actuale foarte limitate de evaluare a cercetătorilor, care se bazează pe publicații evaluate exclusiv colegial și, foarte frecvent, pe indicatorul limitat al factorului de impact al publicației. Drept urmare, cercetătorii nu sunt dispuși să se implice în activități cum ar fi știința deschisă, mobilitatea intersectorială și antreprenoriatul, inițiativele științifice cetățenești și activitățile de informare, deoarece aceste activități, foarte probabil, nu vor fi prezenta avantaje pentru un parcurs profesional academic. De asemenea, această practică descurajează cercetarea interdisciplinară din cauza lipsei unor publicații cu factor de impact ridicat.

Faptul că majoritatea doctoranzilor sunt formați într-un mediu exclusiv academic constituie un alt factor care împiedică tranziția profesională în afara mediului academic. În urma acestei forme de ucenicie academică, aceștia sunt înzestrați în mod necorespunzător pentru cariere alternative în alte sectoare. În raportul științific al UNESCO din 2021¹¹ se afirmă că există aproximativ 8,85 de milioane de cercetători la nivel mondial. Începând din 2007, numărul

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

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

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

⁹ <https://euraxess.ec.europa.eu/>.

¹⁰ <https://www.resaver.eu/>.

¹¹ UNESCO (2021), *Raportul științific al UNESCO intitulat „The race against time for smarter development” (Cursa împotriva timpului pentru o dezvoltare mai inteligentă)*, ISBN: 978-92-3-100450-6. Publicație disponibilă la adresa <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377433> (accesată la 31 martie 2023).

cercetătorilor a crescut cu aproximativ 30 %. China (cu un procent de creștere de 21,1 %) a depășit SUA (cu un procent de creștere de 16,2 %). **UE rămâne lider mondial în ceea ce privește numărul cercetătorilor**, cu o pondere de 23,5 %. Cu toate acestea, nu s-a înregistrat o creștere similară a numărului de posturi în mediul academic și, în realitate, numai un procent mic de absolvenți de doctorat vor găsi un loc de muncă în sectorul academic sau în sectorul public de cercetare. Prin urmare, aceștia trebuie să caute un loc de muncă în afara acestor sectoare¹². De fapt, având în vedere numărul mic de cercetători care avansează în carieră și devin cadre universitare, mediul academic este cel care reprezintă cariera alternativă. Întrucât majoritatea cercetătorilor nu vor alege o carieră în mediul academic, aceștia trebuie să dezvolte competențele necesare **pentru a se putea angaja în sectoare din afara mediului academic sau pentru a desfășura activități antreprenoriale proprii**.

Se înregistrează în continuare **o mobilitate asimetrică a cercetătorilor** de la est la vest și de la sud la nord. De-a lungul anilor, au existat intervenții, cum ar fi posibilitatea de a utiliza fondurile politicii de coeziune în sectorul cercetării sau acțiuni specifice pentru țările vizate de programul de extindere prin programe-cadru pentru cercetare și inovare¹³. Cu toate acestea, deși au contribuit la o circulație mai echilibrată a talentelor, inițiativele menționate nu au fost suficiente pentru a genera efecte de lungă durată.

În pofida progreselor semnificative înregistrate în ceea ce privește **egalitatea de gen**, există în continuare probleme nerezolvate. Este necesar să se abordeze în mod eficace inegalitățile de gen care persistă în carierele în cercetare – inclusiv diferența de remunerare între femei și bărbați, avansarea în carieră, prejudecățile de gen în materie de evaluare, chestiunile legate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată, precum și violența de gen, toate acestea afectând accesul la carieră și avansarea în carieră. În plus, sunt necesare eforturi specifice pentru a aborda problema subreprezentării femeilor în științe, tehnologie, inginerie și matematică (STIM).

La un nivel și mai important, **definiția cercetătorului** trebuie să fie revizuită pentru a se asigura că aceasta cuprinde gama largă de opțiuni în materie de carieră. Trebuie recunoscut faptul că, dincolo de cercetare, există și alte activități care joacă un rol semnificativ, cum ar fi activitatea didactică, supravegherea și mentoratul, colaborarea cu industria și cu societatea. În plus, trebuie recunoscut faptul că cercetarea și inovarea de nivel înalt necesită sprijin printr-o multitudine de **roluri de management al cercetării**, asumate de cercetători sau de alți profesioniști.

Data fiind importanța carierelor în cercetare, condițiile-cadru și măsurile de sprijin trebuie să fie însoțite de un **sistem de monitorizare** adecvat și constant, care să permită colectarea de date relevante capabile să sprijine atât părțile interesate din domeniul cercetării și inovării, cât și factorii de decizie.

¹²Potrivit Eurostat, în 2021, majoritatea cercetătorilor din UE își desfășurau activitatea în sectorul întreprinderilor (56 %) și în sectorul învățământului superior (32 %), urmate de sectorul administrației publice (11 %). A se vedea <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20221206-1>.

¹³Țările vizate de programul de extindere sunt cele cu un nivel scăzut de participare la programele-cadru anterioare pentru cercetare și inovare.

- **Temeiurile și obiectivele propunerii**

Prezenta propunere de recomandare a Consiliului urmărește să răspundă preocupărilor și recomandărilor exprimate de Comisie și de Consiliu¹⁴ și pune în aplicare unul dintre rezultatele preconizate ale acțiunii 4 din Agenda de politici privind Spațiul european de cercetare (Agenda SEC), și anume crearea unui cadru european pentru carierele în cercetare. Aceasta oferă standardele după care se pot ghida statele membre, organizațiile de cercetare, finanțatorii și părțile interesate pentru a spori stabilitatea și atractivitatea carierelor în cercetare. Obiectivul este de a **păstra cercetătorii europeni și de a transforma Europa într-o destinație atractivă pentru talentele din străinătate.**

Se oferă o definiție clară a „**cercetătorului**”¹⁵ pentru a permite o recunoaștere corespunzătoare a profesiei în Europa. De asemenea, se clarifică faptul că cercetătorii pot exercita o varietate de **profesii în domeniul cercetării** în toate sectoarele relevante, inclusiv în mediul academic, în mediul de afaceri, în administrația publică și în sectorul non-profit. Propunerea recunoaște multitudinea de **roluri de management al cercetării** asumate de cercetători sau de alți profesioniști și subliniază importanța unei analize mai aprofundate și a alinierii acestor profesii la nivel european.

Îmbunătățirea **condițiilor de muncă**, asigurarea unui echilibru între viața profesională și cea privată și **combaterea precarității**, inclusiv prin limitarea utilizării contractelor pe durată determinată și prin promovarea unor mecanisme de finanțare mai durabile pentru organizațiile de cercetare, vor constitui un element fundamental pentru sporirea atractivității carierelor în cercetare. Cele de mai sus vor fi completate prin acțiuni menite să asigure **măsuri de protecție socială** adecvate și transferabilitatea drepturilor la pensie la nivel transfrontalier. Se **acordă o atenție deosebită cercetătorilor debutanți**, aceștia făcând obiectul unor stimulente specifice.

Carta și Codul pentru cercetători¹⁶ din 2005 vor fi înlocuite cu **o nouă Cartă a cercetătorilor**, iar aceasta va sprijini asigurarea unor condiții de muncă și a unor medii de cercetare adecvate în cadrul organizațiilor relevante. Carta va avea forma unui document unic care va aborda în același timp cercetătorii, angajatorii, finanțatorii și factorii de decizie și va cuprinde un număr optimizat de principii¹⁷ pentru a facilita punerea în aplicare în toate sectoarele. Noua Cartă poate constitui ocazia de a lansa procedura de revizuire a actualului mecanism de punere în aplicare a Strategiei în materie de resurse umane pentru cercetători (HRS4R).

Consolidarea **competențelor cercetătorilor**, în special a celor transversale, prin utilizarea **Cadrului european al competențelor pentru cercetători (ResearchComp)**¹⁸, inclusiv cu sprijinul microcertificatelor¹⁹, va promova **mobilitatea intersectorială** și un flux real de talente între sectoare. Acest lucru va sta la baza circulației cunoștințelor și va contribui la

¹⁴ A se vedea secțiunea anterioară.

¹⁵ Utilizând definiția Manualului Frascati acceptat pe scară largă, disponibil la adresa <https://www.oecd.org/sti/inno/frascati-manual.htm>.

¹⁶ Recomandarea Comisiei 2005/251/CE din 11 martie 2005 privind Carta europeană a cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor (JO L 75, 22.3.2005, p. 67).

¹⁷ Un set de 20 de principii în locul celor 40 de principii cuprinse în Carta și Codul pentru cercetători aplicabile în prezent.

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

¹⁹ Recomandare a Consiliului 2022/C 243/02 din 16 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională (JO C 243, 27.6.2022, p. 10).

eliminarea decalajului dintre cercetători și cererea de talente cu înaltă calificare de pe piața muncii.

În centrul **inovării** se află talentul. Crearea de condiții pentru oferirea și asigurarea unui flux continuu de talente cu înaltă calificare și reziliente, capabile să contribuie la redresarea și avantajul competitiv al Europei, este esențială. Acest lucru presupune legături mai strânse între mediul academic și industrie, precum și o cultură antreprenorială și a inovării, cu talente în măsură să introducă pe piață ideile pe care le dezvoltă.

În timp ce promovează mobilitatea intersectorială și toate celelalte forme de mobilitate²⁰, precum și înființarea de noi întreprinderi de către cercetători, propunerea recunoaște și recompensează **diferitele parcursuri profesionale**, pentru a se asigura că valoarea adăugată a acestora este luată în considerare în mod adecvat în ceea ce privește recrutarea, avansarea în carieră și evaluarea cercetătorilor. Acest lucru este completat prin asistență sub forma **serviciilor de consiliere și sprijin pentru carieră**, menită să ajute cercetătorii să identifice parcursul profesional cel mai potrivit și să promoveze dezvoltarea carierei.

Profilurile R1-R4 pentru cercetători introduse în 2011²¹ sunt actualizate și completate prin exemple de ocupații pentru fiecare nivel profesional și pentru toate sectoarele, pentru a spori comparabilitatea și interoperabilitatea carierelor cercetătorilor între sectoare și țări în care aceștia ocupă un loc de muncă²².

Punerea în aplicare a noilor standarde și a recomandărilor va îmbunătăți sistemele generale de cercetare și inovare de la nivel național și european, contribuind la o abordare structurală a **cazurilor de dezechilibru în circulația talentelor**.

Se acordă sprijin pentru punerea în aplicare și dezvoltarea în continuare a instrumentelor existente și a celor noi prin care se oferă sprijin pentru carierele în cercetare (de exemplu, EURAXESS, RESAVER, ResearchComp). Toate acestea se vor regăsi în viitoarea **platformă de talente a SEC**, un ghișeu unic pentru cercetători, care oferă sprijin și organizațiilor de cercetare.

Un **Observator al carierelor în cercetare** va permite monitorizarea punerii în aplicare a prezentei propuneri prin colectarea de indicatori privind diferitele aspecte cuprinse în propunere. Pe baza acestor date, părțile interesate și factorii de decizie de la nivel național și european vor fi în măsură să întreprindă acțiuni bazate pe dovezi.

- **Coerența cu dispozițiile deja existente în domeniul de politică vizat**

Prezenta propunere este în concordanță cu dispozițiile existente în materie de politică, în special cu:

- **Comunicarea Comisiei privind „Agenda europeană pentru competențe în scopul promovării competitivității durabile, a echității sociale și a rezilienței”,**

²⁰ Mobilitatea geografică, interinstituțională, interdisciplinară și virtuală.

²¹

https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf.

²² O analiză a celor 79 285 de posturi vacante publicate în baza de date Euraxess din 2020 arată că jumătate dintre posturile vacante nu erau legate de o anumită etapă a carierei. În plus, analiza a mai arătat că fiecare angajator utilizează propria terminologie pentru definirea unui loc de muncă, ceea ce subliniază necesitatea de a dezvolta un limbaj comun.

adoptată la 1 iulie 2020²³, în care se subliniază că cercetătorii sunt în avangarda științei și inovării și au nevoie de un ansamblu de competențe specifice pentru o carieră de succes atât în mediul academic cât și în afara acestuia. Printre altele, Agenda pentru competențe prevede definirea unei taxonomii a competențelor pentru cercetători, crearea unui cadru european al competențelor pentru cercetători, precum și sprijin pentru înzestrarea cercetătorilor cu competențele necesare în vederea mobilității intersectoriale. Prima acțiune emblematică a Agendei pentru competențe, Pactul european privind competențele, sprijină perfecționarea și recalificarea prin colaborarea dintre industrie, furnizorii de servicii de educație și formare, partenerii sociali și autoritățile publice, în cadrul unor parteneriate pentru competențe la scară largă.

- **Comunicare a Comisiei privind „O strategie europeană pentru universități”**²⁴, adoptată la 18 ianuarie 2022, care prevede crearea unui cadru pentru carierele în cercetare, în sinergie cu un cadru european pentru cariere atractive și durabile în învățământul superior.
- **Comunicarea Comisiei privind „O nouă agendă europeană de inovare”**, adoptată la 5 iulie 2022²⁵, recunoaște faptul că inovarea depinde de cultivarea, atragerea și păstrarea cu succes a persoanelor talentate, precum și de o gamă variată de competențe, și subliniază importanța mobilității intersectoriale.
- **Recomandarea Consiliului privind „Principiile directe pentru valorificarea cunoștințelor”**²⁶, adoptată la 2 decembrie 2022, urmărește să adopte o linie comună privind măsurile și principiile în materie de politici pentru ca factorii de decizie de la nivel național, regional și local să maximizeze transformarea rezultatelor cercetării și inovării în soluții care aduc beneficii societății. Printre altele, principiile directe promovează un cadru de sprijinire a dezvoltării competențelor și capacităților, un sistem de stimulente, precum și un sistem de parametri, monitorizare și evaluare.
- **Coerența cu alte domenii de politică a Uniunii**

Prezenta propunere este în concordanță cu alte politici ale Uniunii, în special cu:

- **Pilonul european al drepturilor sociale**, care a fost proclamat de Parlamentul European, Consiliu și Comisie în noiembrie 2017 și care stabilește principii și drepturi esențiale pentru piețe ale muncii și sisteme de protecție socială echitabile și funcționale în secolul XXI, precum și dispozițiile conexe ale Uniunii în domeniul condițiilor de muncă și al protecției sociale, inclusiv **Comunicarea Comisiei intitulată „O inițiativă pentru sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care lucrează”**²⁷ adoptată la 26 aprilie

²³COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR intitulată „Agenda europeană pentru competențe în scopul promovării competitivității durabile, a echității sociale și a rezilienței”, COM(2020) 274 final/2.

²⁴COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR privind o strategie europeană pentru universități [COM(2022) 16 final].

²⁵COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR – O nouă agendă europeană de inovare [COM(2022) 332 final].

²⁶Recomandarea (UE) 2022/2415 a Consiliului din 2 decembrie 2022 privind principiile directe pentru valorificarea cunoștințelor (JO L 317, 9.12.2022, p. 141).

²⁷COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR intitulată „O inițiativă pentru

2017; **Directiva privind „Transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană”**²⁸ și **Directiva privind „Echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor”**²⁹ adoptată la 20 iunie 2019; **Recomandarea Consiliului privind „Accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă”**³⁰, adoptată la 8 noiembrie 2019. Recomandarea Consiliului privind accesul la protecție socială, în special, urmărește să asigure că atât lucrătorii, cât și persoanele care desfășoară o activitate independentă, în condiții comparabile, pot să adere la sisteme de securitate socială, să acumuleze drepturi la prestații și să beneficieze de acestea, să transfere cu ușurință drepturi la prestații de securitate socială de la un loc de muncă la altul și să beneficieze de informații transparente cu privire la drepturile și obligațiile lor în materie de prestații de securitate socială.

- **Comunicarea Comisiei privind „Atragerea de competențe și de talente în UE”**³¹, adoptată la 27 aprilie 2022, recunoaște importanța și necesitatea ca UE să devină mai atractivă pentru talentele din întreaga lume. În acest context, Directiva privind studenții și cercetătorii³² și recenta revizuire a Directivei privind cartea albastră a UE³³ contribuie la aceste obiective prin facilitarea și sporirea atractivității venirii în UE a cercetătorilor și a lucrătorilor cu înaltă calificare, precum și prin promovarea circulației cunoștințelor și a competențelor în urma deplasării între statele membre în baza consolidării drepturilor privind mobilitatea în interiorul UE.
- **Comunicarea Comisiei intitulată „Valorificarea talentelor în regiunile Europei”**³⁴, adoptată la 17 ianuarie 2023, care se axează pe provocările „capcanei dezvoltării talentelor” în regiunile UE legate de declinul demografic, proporția stagnantă a persoanelor cu studii superioare și de regiunile din care tinerii sunt mai predispuși să plece.

sprijinirea echilibrului dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor care lucrează”, COM(2017) 252 final.

²⁸Directiva (UE) 2019/1152 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind transparența și previzibilitatea condițiilor de muncă în Uniunea Europeană (JO L 186, 11.7.2019, p. 105).

²⁹Directiva (UE) 2019/1158 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 iunie 2019 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului (JO L 188, 12.7.2019, p. 79).

³⁰Recomandarea Consiliului 2019/C 387/01 din 8 noiembrie 2019 privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă (JO C 387, 15.11.2019, p. 1).

³¹COMUNICAREA COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR intitulată „Atragerea de competențe și de talente în UE” (COM/2022/657 final).

³²Directiva (UE) 2016/801 a Parlamentului European și a Consiliului din 11 mai 2016 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru cercetare, studii, formare profesională, servicii de voluntariat, programe de schimb de elevi sau proiecte educaționale și muncă au pair (JO L 132, 21.5.2016, p. 21).

³³Directiva (UE) 2021/1883 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 octombrie 2021 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate și de abrogare a Directivei 2009/50/CE a Consiliului (JO L 382, 28.10.2021, p. 1).

³⁴COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR - Valorificarea talentelor în regiunile Europei, COM(2023) 32 final.

2. TEMEI JURIDIC, SUBSIDIARITATE ȘI PROPORȚIONALITATE

• Temeiul juridic

Temeiurile juridice ale acestei inițiative sunt articolul 182 alineatul (5) și articolul 292 din TFUE. În conformitate cu articolul 292 din TFUE, Consiliul poate adopta recomandări și hotărâște, la propunerea Comisiei, în toate cazurile în care tratatele prevăd că trebuie să adopte acte la propunerea Comisiei.

În conformitate cu articolul 179 din TFUE, Uniunea are ca obiectiv consolidarea bazelor sale științifice și tehnologice, prin crearea unui Spațiu european de cercetare în care cercetătorii, cunoștințele științifice și tehnologiile să circule liber, precum și favorizarea creșterii competitivității sale, inclusiv în industrie, precum și promovarea activităților de cercetare considerate necesare în temeiul altor capitole din tratate.

În conformitate cu articolul 181 din TFUE, Uniunea Europeană și statele membre trebuie să își coordoneze acțiunile în domeniul cercetării și dezvoltării tehnologice, în scopul asigurării coerenței reciproce a politicilor naționale și a politicii UE. Comisia, în strânsă colaborare cu statele membre, poate adopta orice inițiativă utilă promovării coordonării menționate, în special inițiative menite să stabilească orientările și indicatorii, să organizeze schimbul de cele mai bune practici și să pregătească elementele necesare pentru supravegherea și evaluarea periodice. Parlamentul European trebuie să fie pe deplin informat.

Articolul 182 alineatul (5) din TFUE oferă posibilitatea de a completa activitățile prevăzute în programul-cadru multianual, permițând Parlamentului European și Consiliului, care hotărâsc în conformitate cu procedura legislativă ordinară și după consultarea Comitetului Economic și Social, să stabilească măsurile necesare pentru punerea în aplicare a Spațiului european de cercetare.

• Subsidiaritatea (în cazul competențelor neexclusive)

Cercetătorii și carierele în cercetare se confruntă cu provocări și nevoi specifice, cum ar fi: recunoașterea profesiei și definiții comune la nivelul Uniunii pentru noțiunea de „cercetător” și pentru profesiile din domeniul cercetării, pentru a promova interoperabilitatea și comparabilitatea între state membre și sectoare; o înțelegere comună a setului de competențe de care trebuie să dispună cercetătorii; promovarea unei mobilități geografice, intersectoriale și interdisciplinare echilibrate; un sistem îmbunătățit și coordonat de dezvoltare a carierei, avansare în carieră și evaluare a cercetătorilor; instrumente de sprijin ale Uniunii pentru carierele în cercetare, inclusiv un sistem cuprinzător de monitorizare european. Dată fiind natura lor, aceste nevoi pot fi îndeplinite în mod eficace numai printr-o inițiativă la nivelul Uniunii.

Deși Comisia a luat măsuri în trecut, îndeosebi prin Recomandarea Comisiei din 11 martie 2005 „privind Carta Europeană a cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor”³⁵, este necesară o nouă inițiativă actualizată pentru a răspunde noilor provocări și noului context.

Atât în Concluziile Consiliului din 28 mai 2021 privind „Aprofundarea Spațiului european de cercetare: asigurarea unor cariere și condiții de muncă atractive și durabile pentru cercetători și transformarea circulației creierelor în realitate”, cât și în Agenda de politici privind Spațiul

³⁵ Recomandarea Comisiei 2005/251/CE din 11 martie 2005 privind Carta europeană a cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor (JO L 75, 22.3.2005, p. 67).

europăan de cercetare (Agenda SEC) anexată la Concluziile Consiliului privind „Viitoarea guvernanta a Spațiului european de cercetare” din 26 noiembrie 2021, Consiliul a invitat Comisia să ia măsuri. Recomandarea Consiliului privind un „pact pentru cercetare și inovare în Europa” din 26 noiembrie 2021 se referă la carierele în cercetare și la mobilitatea cercetătorilor, precum și la evaluarea cercetării și la un sistem de recompensare, ca domenii de acțiune importante în contextul domeniilor prioritare de acțiune comună a Uniunii și a statelor membre în sprijinul Spațiului european de cercetare.

De asemenea, ar trebui să se ia în considerare faptul că o astfel de inițiativă este extrem de importantă pentru sporirea atractivității carierelor în cercetare în Europa, contribuind în mod decisiv la obiectivul care vizează păstrarea talentelor din domeniul cercetării în Europa, precum și pentru a transforma Europa într-o destinație atractivă pentru talentele din străinătate.

- **Proportionalitatea**

Prezenta propunere este în conformitate cu principiul proporționalității, astfel cum este prevăzut la articolul 5 alineatul (4) din Tratatul privind Uniunea Europeană. Nici conținutul, nici forma prezentei propuneri de recomandare a Consiliului nu depășesc ceea ce este necesar pentru atingerea obiectivelor sale. Angajamentele pe care și le vor asuma statele membre nu au un caracter obligatoriu și fiecare stat membru rămâne liber să decidă cu privire la abordarea pe care trebuie să o adopte.

3. REZULTATE ALE EVALUĂRILOR EX POST, CONSULTĂRILOR PĂRȚILOR INTERESATE ȘI EVALUĂRII IMPACTULUI

- **Consultările părților interesate**

Prezenta propunere se întemeiază pe dovezile adunate și pe contribuții primite în contextul studiilor contractate de Comisie, care au presupus interacțiuni ample cu părțile interesate.

Studiul intitulat „Taking stock, evaluating the achievements and identifying the way forward for the ERA Priority 3 policy measures” (Bilanț, evaluarea realizărilor și identificarea căii de urmat pentru măsurile de politică din cadrul priorității 3 a SEC), publicat în decembrie 2021³⁶, a trecut în revistă măsurile de politică existente în sprijinul fostei priorități SEC „O piață deschisă a muncii pentru cercetători”, în special Carta cercetătorilor și Codul de conduită privind recrutarea cercetătorilor, Strategia în materie de resurse umane pentru cercetători (HRS4R) și rețeaua de servicii EURAXESS. Studiul a evaluat realizările acestora, a definit nevoi și a formulat recomandări privind măsuri de politică noi sau revizuite pentru a promova dimensiunea legată de resursele umane din cadrul noului SEC. Au fost realizate mai multe activități de consultare, inclusiv 3 ateliere online (în aprilie, mai și iulie 2021) cu părțile interesate și cu institute de cercetare (de exemplu, universități și alte organizații de tip umbrelă care desfășoară activități de cercetare, organizații ale cercetătorilor, alianțe ale universităților europene, finanțatori ai cercetării, rețeaua EURAXESS, statele membre), o anchetă privind organizațiile implicate în procesul HRS4R și o anchetă privind rețeaua de servicii EURAXESS.

Principalele elemente care au rezultat în urma consultării cu părțile interesate în contextul studiului pot fi sintetizate după cum urmează:

- Carta cercetătorilor și Codul de conduită privind recrutarea cercetătorilor au fost acceptate la scară largă la nivel instituțional în interiorul și în afara UE, însă trebuie

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

să fie actualizate pentru a răspunde noilor realități (știința deschisă, integritatea cercetării, egalitatea de gen, diversitatea și incluziunea, știința în echipă, mobilitatea intersectorială și interdisciplinară, evaluarea cercetării), iar actualizarea acestora ar trebui promovată și dincolo de mediul academic.

- Procesul HRS4R și grantul aferent au contribuit la o schimbare pozitivă a practicilor în materie de resurse umane în cadrul organizațiilor care desfășoară activități de cercetare, în pofida faptului că unele organizații au considerat că este necesar un efort mult prea mare pentru obținerea grantului.
- Adoptarea și eficacitatea Cartei și a Codului pentru cercetători, precum și a HRS4R, sunt puternic influențate de contextul național și de politicile naționale.
- EURAXESS a atins o masă critică de cercetători și organizații de cercetare din interiorul și din afara UE, ceea ce a condus la o sporire constantă a numărului de utilizatori și a intensității utilizării. Cercetătorii au obținut o diversitate de beneficii în urma utilizării EURAXESS, dar în special în sprijinul mobilității internaționale, în timp ce organizațiile de cercetare au beneficiat de un acces mai bun la talentele din domeniul cercetării. Cu toate acestea, este necesar să se lărgască sfera de cuprindere a ofertei de servicii EURAXESS, astfel încât aceasta să sprijine dezvoltarea de talente în domeniul cercetării în sens mai larg, iar actualul model de guvernare ar trebui consolidat în consecință.
- Provocările de pe piața muncii cu care se confruntă cercetătorii arată necesitatea unor forme de sprijin noi și diferite pentru carierele în cercetare, pentru că numai astfel pot fi îndeplinite aspirațiile noului SEC. În plus, pentru a îndeplini aspirațiile noului SEC cu privire la carierele în cercetare, toate instrumentele existente ar trebui comasate sub forma unui cadru general.

Pe baza acestor elemente, a rezultat faptul că principalele recomandări se referă la necesitatea:

- unui cadru de politici unic pentru carierele în cercetare, cu o abordare holistică care să trateze toate provocările și care să pună accent pe toate sectoarele societății în care cercetătorii își desfășoară activitatea;
- unei versiuni actualizate a Cartei și a Codului pentru cercetători, care să reflecte provocările și oportunitățile care se manifestă în prezent pe piața muncii pentru cercetători și a unei aprobări și puneri în aplicare pe scară mai largă, inclusiv de către sectorul privat, ca parte esențială a SEC general;
- transformării EURAXESS într-o platformă de talente a SEC care oferă un sprijin mai cuprinzător cercetătorilor și se bazează pe un model de guvernare îmbunătățit;
- soluționării problemelor de pe piața muncii cu care se confruntă cercetătorii, cum ar fi drepturile la prestații de protecție socială sau drepturile la pensie;
- sprijinirii învățării reciproce și a schimbului de experiență în ceea ce privește carierele în cercetare.

În plus, au fost organizate consultări cu sectorul învățământului superior cu scopul de a elabora un cadru de consolidare a misiunii de cercetare și inovare a acestuia, în sinergie cu misiunea sa educațională, în urma acestor consultări rezultând recomandări intitulate „Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe” (Calea către o viziune pentru 2030 privind viitorul universităților din Europa) (octombrie 2020)³⁷, inclusiv recomandări

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

privind promovarea capitalului uman și a dezvoltării carierei. Principalele constatări în acest sens au vizat:

- reformarea sistemelor și structurilor universitare pentru dezvoltarea carierei, formare și evaluare, recunoaștere și stimulente, pentru realizarea unui model de evaluare mai cuprinzător și bazat pe elemente de ordin calitativ mai degrabă decât pe elemente de ordin cantitativ;
- reformarea evaluării carierei cercetătorilor, în direcția unui sistem echilibrat bazat pe întregul spectru al capacităților cercetătorilor, într-un mod care să fie relevant din punctul de vedere al etapei de carieră în care se regăsesc, al postului dorit și al altor factori contextuali pertinenti, evitând o abordare universală. Evaluarea ar trebui să ia în considerare factori precum rezultatele cercetării, procesul de cercetare, vechimea în muncă și posturile de conducere, impactul cercetării, activitatea didactică și de supraveghere, precum și alte experiențe profesionale;
- integrarea activităților de formare pentru dobândirea de competențe și de dezvoltare profesională pentru cercetătorii de la toate nivelurile, ceea ce presupune investiții în formare și dezvoltarea carierei pentru cercetătorii de la toate nivelurile (R1-R4), acordând o atenție deosebită cercetătorilor de la nivelurile R1 și R2 (studii de doctorat și postdoctorale), dat fiind faptul că majoritatea acestora nu vor avea un loc de muncă permanent în mediul academic;
- asigurarea formării cercetătorilor de la toate nivelurile (R1-R4) cu privire la practica științei deschise;
- extinderea conceptului de mobilitate geografică pentru a include mobilitatea virtuală;
- Actualizarea Cartei europene a cercetătorilor și a Codului de conduită privind recrutarea acestora conform peisajului modificat al cercetării și inovării în UE și cu reflectarea stadiului actual al discuțiilor din interiorul mediului academic. Acest proces de actualizare ar trebui să țină seama în mod explicit și de știința deschisă, de practicile de inovare deschisă și responsabilă, de diversitate, de integritatea cercetării, de inițiativele științifice cetățenești și de mobilitatea cvadruplă de tip „i-mobility” (transnațională, intersectorială, interdisciplinară și virtuală) în dezvoltarea carierei;
- consolidarea interacțiunii dintre mediul academic și sectoarele neacademice cu scopul de a întări rolul universităților în calitate de actori importanți aflați în centrul ecosistemelor de inovare.

Studiul intitulat „Knowledge Ecosystems in the new ERA” (Ecosistemele cunoașterii în noul SEC), care s-a finalizat în 2022, a cuprins analiza aspectelor legate de carierele în cercetare, în special competențele³⁸, încadrarea în muncă și condițiile de muncă, precum și fenomenul de exod al creierelor și de circulație a talentelor³⁹. Acesta s-a axat, de asemenea, pe elaborarea unei metodologii pentru un observator al carierelor în cercetare. Studiul a cartografiat și a modelat măsuri de mobilitate intersectorială pe întreg teritoriul Europei, pornind de la un studiu anterior al Comisiei intitulat „Fostering industrial talents in research at European level” (Promovarea talentelor din mediul industrial în activitatea de cercetare la nivel european)

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

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

(ianuarie 2018)⁴⁰. În legătură cu acest studiu au fost desfășurate multe activități de consultare, printre aceste numărându-se:

- o anchetă online (derulată în perioada aprilie-mai 2021) în rândul cercetătorilor, având drept scop obținerea de informații cu privire la competențe, securitatea socială și condițiile de muncă aferente locurilor de muncă din domeniul cercetării, urmată de 3 reuniuni ale grupului de lucru în mai 2021 pentru validarea și rafinarea rezultatelor interviurilor;
- o anchetă online (derulată în perioada mai-iunie 2021) pentru validarea setului de competențe esențiale pentru locurile de muncă ocupate de cercetători în mediul academic și în sectorul privat;
- interviuri cu cercetătorii (trimestrul II al anului 2021) aflați în diferite etape ale carierei și care își desfășoară activitatea în mediul academic și în alte sectoare, cu accent pe competențe, oportunități de formare pentru dobândirea de competențe și mobilitatea intersectorială;
- interviuri cu reprezentanți ai organizațiilor-umbrelă din învățământul superior, cu asociații ale organizațiilor de cercetare, cu reprezentanți ai statelor membre și ai mediului de afaceri (trimestrul II al anului 2021), cu accent pe actualizarea clasificării europene a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO), pe crearea unui cadru european al competențelor pentru cercetători, pe viitorul titularizării și pe diversificarea carierelor în cercetare;
- un grup tematic (septembrie 2021) format din asociații-umbrelă din UE care au legătură cu cercetarea [universități, organizații de cercetare, organizațiile de cercetare și tehnologie (RTO) etc.], asociații profesionale, precum și factori de decizie de la nivelul UE și la nivel național, pentru validarea lucrărilor privind versiunea preliminară a cadrului european al competențelor pentru cercetători;
- un atelier (octombrie 2021) cu peste 450 de participanți, printre care părți interesate din toate sectoarele, pentru abordarea provocărilor legate de carierele în cercetare, în special cele referitoare la competențe;
- un atelier (martie 2022) cu o varietate de părți interesate din toate sectoarele, care a abordat competențele cercetătorilor și condițiile de încadrare în muncă a acestora, problemele legate de protecția socială cu care se confruntă cercetătorii mobili la nivel internațional, precum și conceptul de observator al carierelor în cercetare;
- un atelier final (septembrie 2022) privind competențele, circulația echilibrată a talentelor și mobilitatea intersectorială.

Principalele concluzii ale studiului pot fi sintetizate după cum urmează:

- dat fiind faptul că cercetători sunt extrem de importanți pentru sistemul de cercetare și inovare din Europa, se impune consolidarea carierelor acestora în sensul de a le face mai atractive și mai durabile. Un prim element care trebuie abordat este reprezentat de o definiție comună a „cercetătorului” la nivel european;
- descriptorii profilului R1-R4 introduși în 2011 sunt frecvent utilizați și menționați în procesul de recrutare a cercetătorilor în mediul academic, însă este necesară o mai mare claritate, inclusiv pentru a promova utilizarea acestora în afara mediului academic și pentru a facilita interoperabilitatea și comparabilitatea rolurilor cercetătorilor între sectoare și state membre;

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

- potrivit cercetătorilor, competențele transversale sunt importante pentru recrutare și avansare în carieră, însă doar o mică parte dintre doctoranzii din UE consideră că formarea de care au beneficiat în cursul formării doctorale include competențe transversale la un nivel satisfăcător. Utilizarea unui cadru european al competențelor pentru cercetători este mult așteptată de părțile interesate, nu ar trebui să aibă caracter obligatoriu și ar trebui să ofere flexibilitate utilizatorilor în ceea ce privește punerea sa în aplicare;
- competențele sunt fundamentale pentru mobilitatea intersectorială a cercetătorilor, iar cercetătorii ar trebui să aibă la dispoziție formare formală și non-formală care poate fi certificată, inclusiv în coordonare și colaborare cu mediul de afaceri și cu alți actori relevanți de pe piața muncii, pentru a elimina decalajul dintre cererea și oferta de cercetători. Cu toate acestea, este la fel de important să se ofere sprijin și orientări cercetătorilor cu privire la oportunități în materie de carieră în afara mediului academic, inclusiv prin servicii de mentorat și de dezvoltare a carierei;
- lipsa frecventă a unei recrutări deschise, transparente și bazată pe merite, condițiile de muncă precare, precum și instabilitatea parcursurilor profesionale reprezintă un obstacol în calea dezvoltării optime a capitalului uman în domeniul cercetării. Sunt necesare inițiative, inclusiv luarea în considerare a unui model de titularizare la nivelul UE sau a oricărui alt sistem transparent de acces la carieră și avansare în carieră;
- cartografierea principalelor cauze care contribuie la exodul creierelor și care țin de nivelul sistemului, mediul de cercetare, condițiile de recrutare și condițiile de muncă, precum și de excelența în cercetare, toate aceste evidențiind necesitatea unor condiții pentru o mobilitate mai echilibrată. Cartografierea este însoțită de identificarea căilor de urmat pentru o circulație mai echilibrată a talentelor la nivelul statelor membre pe baza practicilor existente sau viitoare aplicate de statele membre sau de organizațiile de cercetare, precum și a căilor de urmat la nivelul Uniunii, structurate în jurul dimensiunilor care vizează alinierea, inspirarea și sprijinirea;
- identificarea de modele, bune practici și recomandări pentru promovarea mobilității intersectoriale, încadrate în trei categorii: (i) consolidarea cooperării dintre mediul academic și mediul de afaceri; (ii) perfecționarea și recalificarea talentelor pentru a răspunde cererii mediului de afaceri sau pentru a consolida capacitățile în materie de sprijin pentru C&I; (iii) antreprenoriat și înființarea de întreprinderi;
- securitatea socială și transferabilitatea acesteia pot constitui un factor de demotivare sau de complicare a mobilității internaționale în domeniul cercetării. Există mai multe tipuri de disparități în materie de securitate socială care apar din cauza mobilității și afectează preponderent cercetătorii mobili. Prima disparitate majoră este reprezentată de statutele diferite și de implicațiile acestei situații asupra securității sociale. Schimbarea statutului profesional la mutarea dintr-o țară în alta poate avea drept rezultat drepturi la prestații de securitate socială diferite. De exemplu, atunci când cercetătorii care își desfășoară activitatea la nivel de doctorat sunt incluși în categoria studenților și nu în cea a angajaților, este posibil ca aceștia să beneficieze de o acoperire limitată de securitate socială sau să nu aibă drepturi de securitate socială. În plus, accesul la informații și calitatea informațiilor oferite cercetătorilor mobili sunt adesea limitate. Există discrepanțe specifice aferente tipurilor specifice de securitate socială. Pensia, în special pensia suplimentară, reprezintă, fără îndoială, principala preocupare, întrucât este posibil ca cercetătorii mobili care își desfășoară activitatea în mod frecvent în baza unor contracte pe

termen scurt să nu întrunească perioadele pentru satisfacerea condițiilor de intrare în drepturi, astfel cum sunt acestea definite pentru regimurile de pensii suplimentare. În ceea ce privește șomajul, istoricul încadrării în muncă, indiferent de țară, este luat în considerare atunci când se decide cu privire la accesul la prestații de șomaj și la cuantumul acestora.

- O metodologie și indicatori pentru monitorizarea carierelor în cercetare pe baza datelor existente, la care se adaugă o abordare de tip anchetă structurată în patru dimensiuni: locuri de muncă, condiții, competențe și mobilitate (lucrări pregătitoare pentru un observator al carierelor în cercetare).

Au avut loc activități de consultare suplimentare cu statele membre, cu țările asociate la programul Orizont Europa și cu părțile interesate, în contextul lucrărilor privind propunerea Comisiei de recomandare a Consiliului „privind un pact pentru cercetare și inovare în Europa”⁴¹, precum și în contextul Agendei de politici privind Spațiul european de cercetare (Agenda SEC), în special acțiunea 4 care vizează „Promovarea unor cariere atractive și durabile în cercetare, a circulației echilibrate a talentelor, precum și a mobilității internaționale, transdisciplinare și intersectoriale în cadrul SEC”.

Prezenta propunere ia în considerare, de asemenea, lucrările grupului operativ al triunghiului CSEC privind revizuirea Cartei și a Codului pentru cercetători, contribuțiile primite în contextul consultărilor cu părțile interesate în legătură cu Strategia europeană pentru universități, precum și informații sau studii ale terților, inclusiv OCDE. În plus, în decembrie 2020, grupul operativ al triunghiului CSEC și trioul de președinții au organizat un atelier CSEC specific cu privire la cercetători.

⁴¹Opiniile mai multor părți interesate au fost colectate în cadrul mai multor evenimente. În special, Forumul SEC pentru tranziție (înființat sub forma unui grup informal de experți al Comisiei) a oferit consultanță Comisiei și a permis luarea în considerare în mod structurat a opiniilor statelor membre și ale părților interesate. Părțile interesate relevante și organizațiile-umbrelă au fost invitate să își împărtășească opiniile (de exemplu, în cadrul atelierelor din 20 aprilie și 25 mai 2021). De asemenea, între 15 aprilie și 13 mai 2021 s-a desfășurat o consultare publică pentru a colecta opiniile publicului larg.

Propunere de

RECOMANDARE A CONSILIULUI

privind un cadru european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

având în vedere Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în special articolul 182 alineatul (5) și articolul 292 prima și a doua teză,

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

întrucât:

- (1) Articolul 179 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene prevede că Uniunea are ca obiectiv consolidarea bazelor sale științifice și tehnologice, prin crearea unui spațiu european de cercetare în care cercetătorii, cunoștințele științifice și tehnologiile să circule liber. În acest sens, articolul 180 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene prevede că Uniunea desfășoară o serie de acțiuni care completează acțiunile întreprinse în statele membre, inclusiv stimularea formării profesionale și a mobilității cercetătorilor din Uniune, precum și diseminarea și valorificarea rezultatelor activităților în materie de cercetare din Uniune.
- (2) Recomandarea Comisiei 2005/251/CE⁴² a jucat un rol important în sprijinirea cercetătorilor și a carierelor în cercetare în Uniune. Carta cercetătorilor și Codul de conduită privind recrutarea cercetătorilor („Carta și Codul pentru cercetători”) au devenit puncte de referință pentru cercetători, angajatori sau finanțatori ai cercetătorilor, contribuind la consolidarea Spațiului european de cercetare și sprijinind dezvoltarea unei piețe europene a muncii mai atractive, deschise și durabile pentru cercetători. Începând cu anul 2008 este instituită o procedură europeană prin care se certifică angajamentul și progresul unei instituții cu privire la punerea în aplicare a principiilor Cartei și Codului pentru cercetători, și anume Strategia în materie de resurse umane pentru cercetători (HRS4R).
- (3) Comunicarea Comisiei privind „Agenda europeană pentru competențe în scopul promovării competitivității durabile, a echității sociale și a rezilienței”, adoptată la 1 iulie 2020⁴³, subliniază faptul că cercetătorii sunt în avangarda științei și inovării, precum și faptul că aceștia au nevoie de un ansamblu de competențe specifice pentru o carieră de succes atât în mediul academic, cât și în afara acestuia. Aceasta prevede definirea unei taxonomii a competențelor pentru cercetători, inclusiv pentru a permite monitorizarea statistică a circulației creierelor, crearea unui cadru european al competențelor pentru cercetători, precum și sprijin pentru înzestrarea cercetătorilor cu

⁴²Recomandarea Comisiei 2005/251/CE din 11 martie 2005 privind Carta europeană a cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor (JO L 75, 22.3.2005, p. 67).

⁴³COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR intitulată „Agenda europeană pentru competențe în scopul promovării competitivității durabile, a echității sociale și a rezilienței”, COM(2020) 274 final/2.

competențele necesare în vederea mobilității intersectoriale. Prima acțiune emblematică a Agendei pentru competențe, Pactul european privind competențele, sprijină perfecționarea și recalificarea prin colaborarea dintre industrie, furnizorii de servicii de educație și formare, partenerii sociali și autoritățile publice, în cadrul unor parteneriate pentru competențe la scară largă.

- (4) Comunicarea Comisiei intitulată „Un nou SEC pentru cercetare și inovare”, adoptată la 30 septembrie 2020⁴⁴, recunoaște faptul că în cursa mondială pentru talente sunt necesare condiții de dezvoltare a carierei pentru a atrage și a reține cei mai buni cercetători din Europa, precum și faptul că locurile de muncă precare, în special cele destinate cercetătorilor debutanți, nu s-au îmbunătățit în mod adecvat în ultimii ani. În comunicare se subliniază, de asemenea, decalajul frecvent dintre competențele cercetătorilor și nevoile societății și ale economiei, în special nevoile industriei și ale întreprinderilor, precum și importanța stimulării cercetătorilor să urmeze o carieră în afara mediului academic. În comunicare se arată că, pentru a consolida carierele în cercetare în Europa, este nevoie de un set de instrumente constând în măsuri care vizează recunoașterea competențelor cercetătorilor, crearea unui cadru al competențelor cercetătorilor, sporirea mobilității și a schimburilor dintre mediul academic și industrie, oportunități de formare specifică, precum și un portal de tip „ghişeu unic” pe care cercetătorii să îl poată accesa pentru a găsi o gamă largă de servicii de sprijin. Comunicarea prevede, de asemenea, îmbunătățirea sistemului de evaluare a cercetării.
- (5) Concluziile Consiliului privind „noul Spațiu european de cercetare” din 1 decembrie 2020⁴⁵ subliniază că asigurarea unor condiții de muncă atractive și sigure și sporirea atractivității carierelor în cercetare, ținând seama de știința deschisă, de egalitatea de gen, de competențele digitale, de evaluarea cercetării, de diversificarea carierelor în cercetare și de parcursurile profesionale axate pe cariere multiple, constituie elemente esențiale ale noului Spațiu european de cercetare, contribuind la atragerea și păstrarea cercetătorilor de nivel excelent.
- (6) În Concluziile Consiliului privind „Aprofundarea Spațiului european de cercetare: asigurarea unor cariere și condiții de muncă atractive și durabile pentru cercetători și transformarea circulației creierelor în realitate” din 28 mai 2021⁴⁶, s-a recunoscut faptul că cercetătorii se află în centrul Sistemului european de cercetare și inovare, precum și necesitatea unei acțiuni mai coordonate la nivel european pentru a depăși provocările cu care se confruntă cercetătorii în prezent, pentru a asigura cariere adecvate și durabile în cercetare, pentru a stimula circulația echilibrată a talentelor și pentru a transforma Europa într-o destinație atractivă pentru cercetători. Prin acestea se propune analiza posibilei evoluții a Cartei și Codului pentru cercetători către un cadru unic și cuprinzător care să abordeze toate provocările conexe carierelor în cercetare dincolo de valori și principii și care să se axeze pe toate domeniile posibile de ocupare a locurilor de muncă în domeniul cercetării și se solicită Comisiei să prezinte o propunere în 2022. Aspecte precum recrutarea, stimulentele pentru cercetătorii debutanți, diversificarea carierei și avansarea în carieră, interoperabilitatea cu toate sectoarele societății, inclusiv industria, evaluarea cercetătorilor, egalitatea de gen, echilibrul dintre viața profesională și cea privată, precum și îmbunătățirea

⁴⁴COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR intitulată „Un nou SEC pentru cercetare și inovare” [COM(2020) 628 final].

⁴⁵ Documentul Consiliului 13567/20.

⁴⁶ Documentul Consiliului 9138/21.

guvernanței și a serviciilor pentru EURAXESS, sunt propuse ca elemente care trebuie incluse în propunere.

- (7) Recomandarea Consiliului (UE) 2021/2122⁴⁷ se referă la carierele în cercetare și la mobilitatea cercetătorilor, precum și la evaluarea cercetării, a cercetătorilor și a instituțiilor, ca domenii de acțiune importante în contextul domeniilor prioritare de acțiune comună a Uniunii și a statelor membre în sprijinul Spațiului european de cercetare, indicând un set comun de valori și principii care să stea la baza cercetării și inovării în Europa. Aceasta subliniază, de asemenea, necesitatea de a acorda o atenție sporită cercetătorilor ale căror cariere se află la început sau la un nivel intermediar, inclusiv obstacolele specifice cu care se confruntă femeile aflate în aceste stadii al carierei.
- (8) Agenda de politici privind Spațiul european de cercetare (Agenda SEC) anexată la Concluziile Consiliului privind „Viitoarea guvernanță a Spațiului european de cercetare” din 26 noiembrie 2021⁴⁸, include acțiuni dedicate pentru „Progrese în direcția reformei sistemului de evaluare pentru cercetare, cercetători și instituții în vederea îmbunătățirii calității, performanței și impactului acestora” și pentru „Promovarea unor cariere atractive și durabile în cercetare, a circulației echilibrate a talentelor, precum și a mobilității internaționale, transdisciplinare și intersectoriale în cadrul SEC”. Cea din urmă acțiune menționată prevede dezvoltarea unui cadru european pentru carierele în cercetare, precum și modernizarea instrumentelor și inițiativelor existente și crearea unor instrumente și inițiative noi. Aici se include: lansarea unui Observator al carierelor în cercetare; o dezvoltare a Cartei și Codului pentru cercetători; crearea platformei de talente a SEC ca punct de acces de tip ghișeu unic online pentru serviciile, rețeaua și portalurile EURAXESS, inclusiv HRS4R și RESAVER; lansarea inițiativei ERA4You de promovare a circulației talentelor între sectoare și în întreaga UE; schimbul de bune practici în ceea ce privește sistemele de cercetare și inovare pentru a sprijini circulația echilibrată a creierelor; și desfășurarea unui proiect-pilot privind noul cadru pentru carierele în cercetare cu alianțele universităților europene.
- (9) Comunicarea Comisiei privind „o strategie europeană pentru universități”, adoptată la 18 ianuarie 2022⁴⁹, prevede crearea unui cadru pentru carierele în cercetare, în sinergie cu un cadru european pentru cariere atractive și durabile în învățământul superior, propunerea în acest sens trebuind să fie prezentată până în 2023.
- (10) Comunicarea Comisiei privind „O nouă agendă europeană de inovare”, adoptată la 5 iulie 2022⁵⁰, recunoaște faptul că inovarea depinde de cultivarea, atragerea și păstrarea cu succes a persoanelor talentate, precum și de o gamă variată de competențe, și subliniază importanța mobilității intersectoriale.

⁴⁷Recomandarea (UE) 2021/2122 a Consiliului din 26 noiembrie 2021 privind un pact pentru cercetare și inovare în Europa (JO L 431, 2.12.2021, p. 1).

⁴⁸ Documentul Consiliului 14308/21.

⁴⁹COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR privind o strategie europeană pentru universități [COM(2022) 16 final].

⁵⁰COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR – O nouă agendă europeană de inovare [COM(2022) 332 final].

- (11) Recomandarea Consiliului (UE) 2022/2415⁵¹ subliniază importanța investițiilor în dezvoltarea culturii, practicilor, competențelor și capacităților antreprenoriale în rândul cercetătorilor și a altor actori din domeniul cercetării și inovării, inclusiv intermediarii, a căror profesionalizare continuă este esențială, pentru a maximiza materializarea rezultatelor cercetării și inovării în soluții care aduc beneficii societății. Punerea în aplicare a Recomandării va fi sprijinită printr-un Cod de bune practici privind colaborarea dintre industrie și mediul academic.
- (12) Cercetătorii reprezintă o resursă fundamentală pentru societate. Aceștia efectuează activități de cercetare, promovează inovarea, contribuie la soluții pentru provocări societale, inclusiv referitoare la tranziția digitală și cea verde, aducându-și astfel aportul la prioritățile majore ale Comisiei privind „O Europă pregătită pentru era digitală” și „Pactul verde european”. Cercetătorii sunt talente cu înaltă calificare având un mare potențial de a satisface cererea de pe piața muncii, contribuind astfel la cealaltă prioritate majoră referitoare la „o economie în serviciul cetățenilor”. Este esențială îmbunătățirea mediului lor de lucru în ansamblu prin consolidarea carierelor în cercetare și a eficacității acestora, precum și prin asigurarea interoperabilității carierelor între sectoare.
- (13) Sporirea atractivității și a stabilității carierelor în cercetare în întreaga Uniune reprezintă un element esențial al Spațiului european de cercetare. Prin urmare, există o nevoie clară de a spori atractivitatea carierelor în cercetare pentru persoanele care și-au încheiat studiile și nu ocupă un loc de muncă și de a institui condiții-cadru pentru păstrarea cercetătorilor talentați în Uniune, precum și de a transforma Uniunea într-o destinație atractivă și competitivă pentru cercetătorii internaționali.
- (14) În centrul inovării se află talentul. Prin urmare, este indispensabilă crearea de condiții pentru oferirea și asigurarea unui flux continuu de talente cu înaltă calificare și reziliente, capabile să contribuie la redresarea și avantajul competitiv al Europei. Acest lucru presupune legături mai strânse între mediul academic și industrie, precum și o cultură antreprenorială și a inovării, cu talente în măsură să introducă pe piață ideile pe care le dezvoltă.
- (15) De peste 25 de ani, ca parte a programelor-cadru pentru cercetare și inovare, acțiunile Marie Skłodowska-Curie (MSCA) sprijină cercetătorii din întreaga lume, în toate etapele carierelor lor, punând accent pe formare, competențe și dezvoltarea carierei. Programul a avut, de asemenea, un impact de structurare asupra organizațiilor (universități, centre de cercetare, întreprinderi etc.) prin diseminarea de bune practici și prin sporirea atractivității și vizibilității internaționale a acestora, în special prin dezvoltarea unor programe de doctorat de excelență. MSCA este un exemplu de bune practici în ceea ce privește contribuția la mobilitatea intersectorială, interdisciplinară și geografică, dezvoltarea competențelor cercetătorilor, abordarea reprezentării inegale de gen, păstrarea cercetătorilor talentați și atragerea de noi talente în Europa. Programele de doctorat industrial oferite de MSCA, în cadrul cărora experiența în materie de cercetare, amplasarea și supravegherea unui candidat la doctorat sunt partajate în mod egal între o instituție academică și una neacademică, constituie un exemplu important de interacțiune și cooperare între actorii din cadrul ecosistemului, promovând competențele transversale și mobilitatea intersectorială și sprijinind nevoile industriei prin talente cu înaltă calificare.

⁵¹Recomandarea (UE) 2022/2415 a Consiliului din 2 decembrie 2022 privind principiile directoare pentru valorificarea cunoștințelor (JO L 317, 9.12.2022, p. 141).

- (16) Potrivit datelor Eurostat, numărul cercetătorilor din Europa înregistrează o tendință de creștere. În 2021, în statele membre își desfășurau activitatea 2 milioane de cercetători (în echivalent normă întreagă), cu 627 de mii mai mulți decât în 2011. Majoritatea cercetătorilor își desfășoară activitatea în sectorul întreprinderilor (56 %) și în sectorul învățământului superior (32 %), urmate de sectorul administrației publice (11 %). Este important să se susțină această tendință de creștere prin investiții, infrastructuri și politici adecvate la nivel național și la nivelul Uniunii care să sprijine atractivitatea carierelor în cercetare, inclusiv în ceea ce privește diversitatea și egalitatea de gen, promovând totodată o cultură a remunerației egale pentru muncă de valoare egală pentru carierele în cercetare în toate sectoarele societății.
- (17) Este necesară, de asemenea, o definiție clară și comună a „cercetătorului” la nivel european, cum ar fi, de exemplu, definiția Manualului Frascati acceptat pe scară largă, precum și o înțelegere comună a profesiilor din domeniul cercetării. Profesiile din domeniul cercetării ar trebui înțelese ca ocupații pe care cercetătorii le pot exercita în toate sectoarele relevante, inclusiv în mediul academic (universități, instituții politehnice și institute de cercetare), în mediul de afaceri (inclusiv laboratoare industriale, întreprinderi nou-înființate, întreprinderi de tip *spin-off* sau întreprinderi mici și mijlocii), în organisme ale administrației publice (inclusiv laboratoare publice și sistemul de sănătate) și în sectorul non-profit. Sunt necesare eforturi pentru recunoașterea deplină a profesiei în domeniul cercetării și pentru asigurarea comparabilității profesiilor din domeniul cercetării între statele membre și între sectoare, inclusiv prin actualizarea profilurilor R1-R4 pentru cercetători introduse în 2011 și prin utilizarea pe scară mai largă a acestora pentru ocuparea posturilor vacante destinate cercetătorilor.
- (18) Cercetarea și inovarea de nivel înalt necesită sprijin printr-o multitudine de roluri de management al cercetării, asumate de cercetători sau de alți profesioniști. Aceste profesii extrem de valoroase merită să fie recunoscute în mod corespunzător, inclusiv prin intermediul unei analize suplimentare și prin aliniere la nivelul Uniunii, astfel încât să fie consolidată capacitatea acestora, să se dezvolte programe de formare relevante, să se promoveze comparabilitatea și să li se permită să gestioneze și să sprijine în mod eficace cercetarea și inovarea.
- (19) Clasificarea europeană a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO) a fost actualizată în 2022 pentru a include taxonomii îmbunătățite ale competențelor și ocupațiilor pentru cercetători, indicând astfel ocupațiile relevante pentru cercetători în toate sectoarele pieței forței de muncă, precum și competențele transversale de care trebuie să dispună cercetătorii pentru o carieră de succes. Implementarea clasificării ESCO în EUROPASS și în Rețeaua de servicii europene pentru ocuparea forței de muncă (EURES) facilitează adoptarea acestei terminologii îmbunătățite pe piața forței de muncă. Pentru includerea categoriei specifice de „cercetător” în viitoarele revizuiți ale Clasificării internaționale standard a ocupațiilor (ISCO) pe care se bazează clasificarea ESCO este necesară interacțiunea Comisiei cu Organizația Internațională a Muncii.
- (20) Astfel cum se recunoaște în articolul 13 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și după cum se prevede în Declarația de la Bonn din 20 octombrie 2020 privind libertatea cercetării științifice, în Comunicatul de la Roma din 19 noiembrie 2020 privind Spațiul european al învățământului superior și în Recomandarea Consiliului (UE) 2021/2122, libertatea academică și libertatea cercetării științifice trebuie respectate ca o condiție esențială pentru ca cercetătorii să facă progrese în materie de cercetare și inovare. În acest sens, Comisia a publicat în ianuarie 2021 un

document de lucru al serviciilor Comisiei privind modalitățile de combatere a ingerințelor externe în materie de cercetare și inovare. Publicația prezintă bune practici pentru sprijinirea instituțiilor de învățământ superior și a institutelor de cercetare în procesul de protejare a valorilor lor fundamentale, inclusiv libertatea academică, integritatea și autonomia instituțională, precum și în procesul de protecție a personalului, a studenților, a rezultatelor cercetării și a activelor aferente cercetării.

- (21) Femeile continuă să fie subreprezentate în rândul cercetătorilor, cu un procent de reprezentare de numai 33 % din numărul total al cercetătorilor din Uniune. De asemenea, potrivit datelor, în sectorul învățământului superior femeile cercetătoare prezintă un procent de angajare mai ridicat comparativ cu cel al bărbaților cercetători, în timp ce procentul de angajare a femeilor cercetătoare în sectorul administrației publice și în mediul de afaceri este mai scăzut. La nivelul întregii Uniuni, o proporție mai mare de femei cercetătoare, comparativ cu bărbații cercetători, își desfășoară activitatea cu fracțiune de normă în cadrul unor contracte precare în învățământul superior (11 % în cazul femeilor și 7 % în cazul bărbaților), femeile ocupând numai 26 % din posturile academice de vârf (posturi de profesor universitar sau posturi de cercetător de nivel echivalent). Este necesar să se abordeze în mod eficace inegalitățile de gen care persistă în carierele în cercetare – inclusiv diferența de remunerare între femei și bărbați, prejudecățile de gen în materie de evaluare, chestiunile legate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată, precum și violența de gen, toate acestea afectând accesul la carieră și avansarea în carieră, prin schimbare instituțională, inclusiv prin intermediul instrumentului care vizează planuri de egalitate de gen favorabile incluziunii. În plus, sunt necesare eforturi specifice pentru a aborda problema subreprezentării femeilor în științe, tehnologie, inginerie și matematică (STIM), în domeniul cercetării și inovării, precum și în sectorul învățământului superior, astfel cum se subliniază în Strategia europeană pentru universități, prin care se propune un manifest al universităților STI(A)M cu privire la educația STI(A)M neutră din punctul de vedere al genului.
- (22) Pentru a sprijini dezvoltarea personală și profesională deplină a cercetătorilor din Uniune, în special a cercetătorilor debutanți, este esențial să se abordeze provocările existente care au consecințe negative asupra întregului sistem de cercetare și inovare din Uniunea, dar și asupra pieței interne a cercetării. Printre aceste provocări se numără aspecte legate de încadrarea în muncă și condițiile de muncă, cum ar fi statutul diferit de student/angajat conferit candidaților la doctorat de la un stat membru la altul, lipsa frecventă a unei recrutări deschise, transparente și bazată pe merite, precaritatea care decurge din contracte pe termen scurt bazate pe proiecte, măsurile nesatisfăcătoare în materie de egalitate de șanse, echilibru între viața profesională și cea privată și bunăstare, precum și deficiențele instrumentelor de protecție socială, inclusiv dificultățile legate de transferabilitatea drepturilor între sectoare și state membre.
- (23) Capacitatea de inserție profesională și dezvoltarea carierei cercetătorilor debutanți ar putea fi sprijinite prin stimulente specifice pentru recrutarea acestora, cum ar fi cele financiare și de protecția financiară, inclusiv prin oportunități pentru încheierea de contracte pe durată nedeterminată, în conformitate cu intenția urmărită de Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP⁵². În acest sens, alături de finanțarea bazată pe proiecte, s-ar putea promova utilizarea mai largă a finanțării de

⁵²Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO L 175, 10.7.1999, p. 43).

referință sau a finanțării pentru ciclul de viață al cercetării. Finanțarea de referință oferă universităților sau centrelor de cercetare o proiecție a sprijinului financiar garantat în schimbul obținerii anumitor rezultate și al respectării anumitor standarde de calitate; finanțarea pentru ciclul de viață al cercetării este caracterizată printr-un concurs inițial de obținere a finanțării care, în cazul unei evaluări pozitive în urma unui proces de monitorizare, se reînnoiește. Acest lucru permite organizațiilor de cercetare să elaboreze strategii de cercetare pe termen mai lung și să își asume angajamente durabile față de angajați, utilizând în același timp finanțarea bazată pe proiecte pentru a continua explorarea de noi itinerarii.

- (24) Astfel cum se afirmă în articolul 22 din Declarația universală a drepturilor omului, orice persoană, în calitate sa de membru al societății, are dreptul la securitatea socială și este îndreptățită să obțină realizarea drepturilor economice, sociale și culturale indispensabile pentru demnitatea sa și libera dezvoltare a personalității sale. Potrivit articolului 9 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în procesul de definire și de punere în aplicare a politicilor și activităților Uniunii trebuie să se țină seama de garantarea unei protecții sociale corespunzătoare. Principiul 15 al Pilonului european al drepturilor sociale afirmă că lucrătorii pensionați și persoanele care desfășoară activități independente pensionate au dreptul la o pensie proporțională cu cotizațiile plătite și care să le asigure un venit adecvat. Cu toate acestea, cercetători mobili întâmpină dificultăți în acumularea de pensii suplimentare adecvate ca urmare a perioadelor pentru satisfacerea condițiilor de intrare în drepturi, a comisioanelor de transfer ridicate, a alfabetizării financiare limitate și a poverii administrative la vârsta de pensionare. Prin urmare, cercetătorilor ar trebui să li se ofere garanții bazate pe Recomandarea Consiliului din 8 noiembrie 2019 privind „accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă”⁵³.
- (25) RESAVER, instituția paneuropeană sprijinită de Comisie, care se ocupă cu furnizarea de pensii ocupaționale pentru organizațiile care desfășoară activități de cercetare și care va fi una dintre componentele viitoarei platforme de talente a SEC, dispune de întregul potențial de a aborda problemele în materie de protecție socială cu care se confruntă cercetătorii mobili, însă cooptarea acesteia este împiedicată de nivelul limitat de conștientizare și de obstacolele semnificative de ordin administrativ și juridic. În scopul garantării dreptului la pensie ocupațională al cercetătorilor mobili, ar trebui furnizate informații cu privire la modul în care potențiala mobilitate ar putea afecta dreptul la pensie și ar trebui promovată participarea la RESAVER a organizațiilor care desfășoară activități de cercetare.
- (26) Mobilitatea intersectorială, interdisciplinară și geografică echilibrată este esențială pentru sporirea eficacității, durabilității și atractivității carierelor în cercetare în Uniune. În baza acestei mobilități, întregul sistem de cercetare și inovare devine mai competitiv și promovează o mai bună producere, circulație și utilizare a cunoștințelor. Aceste forme de mobilitate ar trebui promovate, sprijinite prin stimulente și integrate în mod corespunzător în procesul de dezvoltare profesională a cercetătorilor și ar trebui luate măsuri prin care să se promoveze eliminarea obstacolelor existente de orice fel, inclusiv, de exemplu, transferabilitatea limitată a granturilor.
- (27) Mediul academic și cercetătorii ar avea nevoie de o schimbare de abordare, conform căreia carierele în cercetare să fie considerate pe deplin interoperabile și intersectoriale, sistemul de recompensare să atribuie o valoare egală carierelor urmate

⁵³ Recomandarea Consiliului din 8 noiembrie 2019 privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă (2019/C 387/01) (JO C 387, 15.11.2019, p. 1).

în toate sectoarele și să nu penalizeze mobilitatea geografică, interdisciplinară și intersectorială sau întreruperile în carieră, inclusiv concediul sabatic sau concediul pentru creșterea copilului, iar cercetătorii să ia în considerare cariere, în mod nediferențiat, atât în mediul academic, cât și în afara acestuia.

- (28) În unele cazuri, formarea doctorală continuă să se axeze preponderent pe cariere viitoare în mediul academic și nu ia suficient în considerare nici gama mai largă de ocupații relevante pentru cercetători în toate sectoarele, nici importanța promovării spiritului antreprenorial în rândul cercetătorilor. Înzestrarea cercetătorilor cu competențe transversale prin formare profesională formală și non-formală, alături de competențele solide în materie de cercetare, este extrem de importantă pentru îmbunătățirea oportunităților în materie de carieră, a mobilității intersectoriale și a inovării, precum și pentru sporirea atractivității carierelor în cercetare în Uniune. În plus, ar fi important ca cercetătorii să înțeleagă clar atât responsabilitatea socială care le revine, cât și impactul societal al activităților de cercetare pe care le desfășoară, inclusiv aspectele legate de durabilitate.
- (29) Cadrul european al competențelor pentru cercetători (ResearchComp) elaborat de Comisia în consultare cu statele membre și cu părțile interesate, va juca un rol esențial în înzestrarea cercetătorilor cu o gamă largă de competențe transversale și va elimina decalajul în materie de competențe dintre mediul academic și toate celelalte sectoare relevante. Formarea doctorală și oportunitățile de formare profesională specifice ar trebui dezvoltate conform competențelor descrise în acesta, inclusiv pe baza schimbului de bune practici, pentru a permite perfecționarea și recalificarea cercetătorilor pe modelul învățării pe tot parcursul vieții. Ar trebui asigurate mecanisme adecvate de recunoaștere și validare a oportunităților de formare profesională formală și non-formală, inclusiv a formării la locul de muncă.
- (30) Pentru a se asigura că formarea cercetătorilor este stabilită sau elaborată în cooperare pe baza nevoilor reale în materie de competențe, ar trebui promovată interacțiunea și cooperarea dintre mediul academic, mediul de afaceri, administrația publică, sectorul non-profit și toți ceilalți actori relevanți din cadrul ecosistemului, inclusiv, de exemplu, în ceea ce privește stagiile de practică sau observarea directă la locul de muncă.
- (31) Promovarea unei mentalități antreprenoriale și a competențelor conexe în rândul cercetătorilor, inclusiv a competențelor pentru atragerea de investitori și de capital, este esențială pentru a îmbunătăți valorificarea cunoștințelor și transformarea ideilor inovatoare în servicii și produse noi cu un potențial mai mare de introducere pe piață, de creștere durabilă, de inovare și de beneficii societale. Pentru un parcurs antreprenorial de succes, activele intelectuale, cum ar fi publicațiile, datele, know-how-ul și proprietatea intelectuală ar trebui înțelese în mod corespunzător și gestionate în mod eficient, astfel cum se menționează în Recomandarea 2008/416/CE a Comisiei⁵⁴.
- (32) Circulația intersectorială a talentelor, îmbunătățirea interoperabilității locurilor de muncă din cercetare și inovare între sectoare și consolidarea colaborării dintre mediul academic și mediul de afaceri atât pentru transferul de cunoștințe, cât și pentru transferul de talente, necesită o combinație de măsuri diferite și complementare la nivel național și la nivelul Uniunii, inclusiv o reformă a sistemului. O abordare politică

⁵⁴ Recomandarea 2008/416/CE a Comisiei din 10 aprilie 2008 privind gestionarea proprietății intelectuale în activitățile de transfer de cunoștințe și Codul de bune practici pentru universități și alte organizații publice de cercetare (JO L 146, 5.6.2008, p. 19).

ce implică învățarea reciprocă pe baza unor modele de succes pentru programe de mobilitate intersectorială poate contribui la: (i) consolidarea cooperării dintre mediul academic și mediul non-academic și întărirea ecosistemelor de inovare; (ii) îmbunătățirea formării și învățării pe tot parcursul vieții pentru cercetători, inovatori și alte talente din domeniul cercetării și inovării, inclusiv perfecționarea în scopul consolidării capacității de sprijin și (iii) stimularea dezvoltării competențelor antreprenoriale în rândul cercetătorilor.

- (33) Cercetătorii ar trebui să fie informați cu privire la importanța crucială a elaborării de politici și de măsuri de politică în domeniul cercetării, precum și cu privire la impactul pe care acestea îl pot avea asupra tuturor carierelor în cercetare și asupra sistemului de cercetare și inovare. Ar fi important ca formarea doctorală să includă și să inspire această înțelegere, pentru a asigura o mai mare implicare a cercetătorilor în activitățile de elaborare a politicilor legate de domeniul cercetării.
- (34) Cercetătorii, în special cei debutanți, ar trebui să fie informați cu privire la perspectivele existente în toate sectoarele, precum și cu privire la posibilitatea de a da curs acestor oportunități pentru a-și lărgi spectrul de dezvoltare personală și profesională. Serviciilor de consiliere și sprijin pentru carieră adaptate nevoilor cercetătorilor le revine un rol important, stimulând mobilitatea intersectorială, interdisciplinară, geografică și virtuală, precum și posibilitatea de a întreprinde activități antreprenoriale. Ar trebui promovată mobilitatea interinstituțională, în special între diferitele profiluri ale instituțiilor de învățământ superior și ale institutelor de cercetare, alături de parcursurile academice diverse și flexibile, inclusiv prin abordarea obstacolelor legate de diferențele dintre competențele dezvoltate în instituția anterioară și cele necesare în cadrul noii instituții.
- (35) Evaluarea cercetării ar trebui să permită evaluarea performanței cercetătorilor și a activităților de cercetare, pentru a obține un nivel cât mai înalt de calitate și de impact. Astfel cum se subliniază în Apelul de la Paris din 2022 privind evaluarea cercetării, în raportul exploratoriu „Towards a reform of the research assessment system” (Către o reformă a sistemului de evaluare a cercetării) publicat de Comisie în 2021 și, pe baza unei ample consultări cu părțile interesate, în Concluziile Consiliului privind „Evaluarea cercetării și punerea în aplicare a științei deschise” din 10 iunie 2022⁵⁵, precum și în Acordul privind reformarea evaluării cercetării publicat în iulie 2022, o evaluare adecvată a performanței presupune recunoașterea rezultatelor, activităților și practicilor din ce în ce mai diverse ale cercetării, colaborarea și partajarea în mod deschis a rezultatelor, precum și asigurarea unor standarde înalte în materie de integritate a cercetării. Prin urmare, pentru evaluarea cercetătorilor ar trebui să se facă trecerea către o abordare mai echilibrată între evaluarea cantitativă și evaluarea calitativă a cercetării, acordând întâietate evaluării calitative de tip *inter pares*, susținută de utilizarea responsabilă a indicatorilor cantitativi.
- (36) Evaluarea cercetătorilor ar trebui să promoveze o recunoaștere și recompensare egală a carierelor cercetătorilor, indiferent de sectorul în care sunt angajați sau își desfășoară activitatea și să se bazeze pe o abordare imparțială, bazată pe talente. Un parcurs profesional axat pe cariere multiple, caracterizat de mobilitate geografică, sectorială și interorganizațională sau parcursurile hibride caracterizate de o combinație simultană de sectoare, merită o recunoaștere deplină și trebuie considerate echivalente cu un parcurs profesional liniar.

- (37) Pentru a consolida carierele în mediul academic, până la posturile de conducere, este necesar un sistem de acces la carieră și de avansare în carieră transparent, structurat, favorabil incluziunii și bazat pe egalitatea de gen. În acest scop, la nivelul statelor membre și al organizațiilor care desfășoară activități de cercetare, ar putea fi avută în vedere adoptarea unor sisteme de titularizare, sub forma unui contract pe durată determinată în perspectiva avansării pe un post permanent, sub rezerva unei evaluări pozitive.
- (38) În pofida eforturilor depuse la nivelul Uniunii, la nivel național și la nivel regional, problema exodului talentelor dinspre regiunile mai puțin dezvoltate din Uniune persistă, astfel cum se subliniază în Comunicarea Comisiei privind „Valorificarea talentelor în regiunile Europei”⁵⁶, fiind necesare măsuri suplimentare pentru a realiza o mobilitate geografică mai echilibrată în rândul cercetătorilor. Analizele Comisiei privind circulația talentelor desfășurate în perioada 2021-2022 arată contribuția pozitivă a acțiunilor existente la nivelul Uniunii în sensul încurajării circulației mai echilibrate a creierelor, însă identifică, de asemenea, provocări persistente și furnizează modalități de atragere a creierelor. Mediile de cercetare de excelență, condițiile de muncă atractive și o remunerație pe măsura calificărilor profesionale și a activităților desfășurate joacă un rol foarte important în acest context, însă necesită adesea reforme ale sistemelor naționale de cercetare și inovare. Ar trebui aplicată o abordare în materie de politici de natură a sprijini și stimula astfel de transformări ale sistemului, care să cuprindă exerciții de învățare reciprocă pe baza unor parcursuri profesionale de succes care au permis o circulație mai echilibrată a talentelor în statele membre.
- (39) Obiectivul principal al EURAXESS, o inițiativă paneuropeană unică care furnizează gratuit informații și servicii de sprijin cercetătorilor și familiilor acestora, este de a sprijini mobilitatea și dezvoltarea carierei cercetătorilor, asigurând în același timp o rezervă durabilă de talente în domeniul cercetării și inovării și consolidând colaborarea științifică dintre Uniune și întreaga lume. Pentru a acorda sprijin suplimentar în vederea îndeplinirii acestui obiectiv, EURAXESS ar trebui să extindă sfera de cuprindere a activităților sale de furnizare de informații și de sprijin pentru cercetători, instituții de învățământ superior și institute de cercetare, în baza unei structuri optimizate de servicii și de guvernare, cu o experiență digitală și de utilizare îmbunătățită și în condițiile asigurării interoperabilității cu alte inițiative ale Uniunii, cum ar fi Europass și EURES. Eficacitatea și coerența portalurilor de informare și a serviciilor EURAXESS ar beneficia de pe urma consolidării resurselor financiare și umane ale organizațiilor naționale de primă linie, în special în ceea ce privește punerea în aplicare a unor inițiative la nivelul Uniunii sau la nivel național prin care să se valorifice baza de expertiză și repartizarea sarcinilor între entitățile EURAXESS la nivel național, monitorizând totodată performanța și măsurând rezultatele.
- (40) Pentru a rămâne competitivă la nivel mondial, UE trebuie să devină mai atractivă pentru talentele din întreaga lume. Comunicarea Comisiei intitulată „Atragerea de competențe și de talente în UE”, adoptată la 27 aprilie 2022⁵⁷, subliniază necesitatea ca UE să devină mai atractivă pentru talentele de la nivel mondial, prin promovarea

⁵⁶COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR din 17 ianuarie 2023 – Valorificarea talentelor în regiunile Europei, COM(2023) 32 final.

⁵⁷COMUNICAREA COMISIEI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN, CONSILIU, COMITETUL ECONOMIC ȘI SOCIAL EUROPEAN ȘI COMITETUL REGIUNILOR intitulată „Atragerea de competențe și de talente în UE” (COM/2022/657 final).

inovării și a antreprenoriatului în UE și prin explorarea de noi posibilități de migrație legală în UE pe termen mediu și lung. Revizuirea Directivei (UE) 2021/1883 a Parlamentului European și a Consiliului⁵⁸ a reprezentat un pas important pentru sporirea atractivității UE, permițând migranților cu înaltă calificare să beneficieze de drepturi îmbunătățite, precum și de proceduri mai rapide și simplificate. Directiva (UE) 2016/801 a Parlamentului European și a Consiliului⁵⁹ contribuie, de asemenea, la îndeplinirea acestor obiective, prin facilitarea și sporirea atractivității venirii în UE a studenților și a cercetătorilor, promovând totodată circulația cunoștințelor și a competențelor prin intermediul unor drepturi îmbunătățite de mobilitate în interiorul Uniunii.

- (41) Carta și Codul pentru cercetători trebuie revizuite pentru a răspunde noilor realități și provocărilor cu care se confruntă în prezent cercetătorii și instituțiile, inclusiv pentru o mai bună integrare a egalității de gen și a incluziunii, precum și a practicilor științei deschise. Noua versiune ar trebui simplificată pentru o punere în aplicare mai facilă, iar adoptarea sa dincolo de sectorul academic ar trebui promovată. Revizuirea nu ar trebui să aducă atingere instituțiilor care au aprobat principiile versiunii actuale a Cartei și Codului pentru cercetători. Ar trebui să se considere că acestea aprobă și noua versiune a Cartei și a Codului pentru cercetători. Acest lucru ar trebui să fie valabil în special în cazul instituțiilor care au intrat în procesul HRS4R, a cărui primă etapă presupune aprobarea Cartei și a Codului pentru cercetători.
- (42) Este necesar un observator al carierelor în cercetare, care să aducă laolaltă într-un singur loc cele mai bune date curente ale Uniunii, pentru a monitoriza punerea în aplicare a măsurilor de consolidare a carierelor în cercetare și a reformării sistemului. Acesta ar trebui să răspundă cerințelor de date ale statelor membre și ale organizațiilor care desfășoară activități de cercetare relevante pentru adaptarea și elaborarea de politici în materie de cariere în cercetare. În egală măsură, acesta ar trebui să sprijine cercetătorii să înțeleagă mai bine provocările și oportunitățile și să promoveze atractivitatea organizațiilor europene care desfășoară activități de cercetare pentru cele mai bune talente. Ar trebui luate în considerare legăturile relevante cu Observatorul european al învățământului superior propus în Strategia europeană pentru universități. Datele colectate pentru aplicarea Regulamentului (UE) 2019/1700 al Parlamentului European și al Consiliului⁶⁰ ar putea fi adaptate pentru a răspunde nevoilor utilizatorilor Observatorului carierelor în cercetare.
- (43) Pentru ca acest cadru european pentru atragerea și păstrarea în Europa a talentelor din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului să repurteze succes, este necesar un angajament din partea statelor membre și al tuturor părților interesate implicate. În special, s-ar putea încuraja realizarea pe bază de voluntariat a unor alianțe între

⁵⁸Directiva (UE) 2021/1883 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 octombrie 2021 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate și de abrogare a Directivei 2009/50/CE a Consiliului (JO L 382, 28.10.2021, p. 1).

⁵⁹Directiva (UE) 2016/801 a Parlamentului European și a Consiliului din 11 mai 2016 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru cercetare, studii, formare profesională, servicii de voluntariat, programe de schimb de elevi sau proiecte educaționale și muncă au pair (JO L 132, 21.5.2016, p. 21).

⁶⁰Regulamentul (UE) 2019/1700 al Parlamentului European și al Consiliului din 10 octombrie 2019 de stabilire a unui cadru comun pentru statisticile europene referitoare la persoane și gospodării, bazate pe datele la nivel individual colectate din eșantioane, de modificare a Regulamentelor (CE) nr. 808/2004, (CE) nr. 452/2008 și (CE) nr. 1338/2008 ale Parlamentului European și ale Consiliului și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1177/2003 al Parlamentului European și al Consiliului și a Regulamentului (CE) nr. 577/98 al Consiliului (JO L 261 I, 14.10.2019, p. 1).

instituții de învățământ superior, cum ar fi cele instituite în cadrul Inițiativei privind universitățile europene și sprijinite prin Programul Erasmus+ și prin programele-cadru pentru cercetare și inovare, precum și între sectorul mai larg al învățământului superior și toate părțile interesate relevante, în baza unei abordări ascendente, pentru a contribui la punerea în aplicare pe scară largă a cadrului prin desfășurarea unui proiect-pilot cuprinzând activitățile relevante.

ADOPTĂ PREZENTA RECOMANDARE:

Definirea cercetătorilor din Spațiul european de cercetare și a profesiilor din domeniul cercetării

1. În sensul prezentei recomandări:
„Cercetători” înseamnă profesioniști implicați în conceperea sau crearea de noi cunoștințe. Ei desfășoară activități de cercetare și îmbunătățesc sau dezvoltă concepte, teorii, modele, tehnici, instrumente, software sau metode operaționale. Cercetătorii pot fi implicați integral sau parțial în diferite tipuri de activități (de exemplu, cercetare fundamentală sau aplicată, dezvoltare experimentală, echipamente de cercetare operațională, management de proiect) în orice sector al economiei sau al societății. Cercetătorii identifică opțiuni pentru noi activități de cercetare și dezvoltare, pe care le planifică și le gestionează utilizând competențe și cunoștințe de nivel înalt dobândite prin educație și formare formală sau în urma experienței practice acumulate în urma desfășurării de activități de cercetare.
2. Profesiile din domeniul cercetării pot fi exercitate, cu o valoare egală, în toate sectoarele în care se desfășoară activități de cercetare și inovare, inclusiv în mediul academic, mediul de afaceri, laboratoare publice și administrația publică, precum și în sectorul non-profit, atunci când competențele, cunoștințele și atitudinile cercetătorilor pot aduce beneficii societății europene, sistemului de cercetare și inovare și economiei.
3. Carierele în managementul cercetării, care pot fi exercitate de cercetători și de alți profesioniști în vederea gestionării și sprijinirii activităților de cercetare și inovare, fac parte din profesiile din domeniul cercetării. Acestea pot antrena oricare dintre următoarele sarcini, enumerarea nefiind exhaustivă:
 - (a) raționalizarea sau facilitarea planificării, dezvoltării, gestionării, administrării, comunicării și valorificării activităților de cercetare și inovare;
 - (b) asigurarea respectării obiectivelor de politică, a cerințelor programului de finanțare, a normelor financiare și a reglementărilor legale;
 - (c) îmbunătățirea eficienței și eficacității proiectelor/sistemului de C&I;
 - (d) sporirea impactului C&I asupra societății.
4. Toți cercetătorii, indiferent de statutul lor actual și de sectorul în care sunt angajați, care desfășoară activități de cercetare, ar trebui să fie încadrați în următoarele profiluri:
 - (a) R1 - cercetător debutant: cercetători care desfășoară activități de cercetare sub supraveghere până când obțin doctoratul sau un nivel de competență și experiență echivalent.
 - (b) R2 - cercetător recunoscut: cercetători cu doctorat sau un nivel de competență și experiență echivalent, care nu sunt încă pe deplin independenți în sensul de a

dispune de capacitatea de a realiza propria cercetare, de a atrage finanțare ori de a conduce un grup de cercetare.

- (c) R3 - cercetător stabilit: cercetători cu doctorat sau un nivel de competență și experiență echivalent, care au atins un grad de independență în ceea ce privește capacitatea de a realiza propria cercetare, de a atrage finanțare ori de a conduce un grup de cercetare.
 - (d) R4 - cercetător principal: cercetători cu doctorat sau un nivel de competență și experiență echivalent, care sunt recunoscuți ca lideri ai domeniului lor de cercetare de către omologi.
5. În sensul prezentei recomandări, profilurile R1 și R2 ar trebui să fie considerate profiluri aferente cercetătorilor debutanți, iar profilurile R3 și R4 ar trebui să fie considerate profiluri aferente cercetătorilor cu calificări superioare.

Statelor membre li se recomandă să încurajeze utilizarea trimiterilor la profiluri în cazul tuturor posturilor vacante destinate în mod specific cercetătorilor.

În afară de cercetătorul debutant, profilurile nu ar trebui să fie considerate neapărat etape ale unui parcurs profesional progresiv.

O listă neexhaustivă de exemple este prezentată în anexa I.

Recunoașterea profesiilor din domeniul cercetării și interoperabilitatea și comparabilitatea carierelor în cercetare

- 6. Statelor membre li se recomandă să asigure o recunoaștere deplină a profesiilor din domeniul cercetării, să promoveze respectul egal și recompensarea egală cu privire la diferitele parcursuri profesionale din domeniul cercetării indiferent de sectorul în care sunt angajați sau își desfășoară activitatea cercetătorii și să ia măsuri care să permită interoperabilitatea și comparabilitatea deplină a carierelor în cercetare între state membre, sectoare și instituții.
- 7. Carierele în domeniul managementului cercetării ar trebui să fie încadrate și recunoscute în mod adecvat la nivelul Uniunii pentru a le consolida capacitatea, pentru a elabora programe de formare relevante și pentru a promova comparabilitatea.
- 8. Parcursurile profesionale neliniare și axate pe cariere multiple, care trebuie înțelese ca parcursuri caracterizate de mobilitate geografică, disciplinară, intersectorială și interorganizațională sau parcursurile hibride, caracterizate de o combinație simultană de sectoare, ar trebui să fie încurajate și sprijinite de statele membre și ar trebui recunoscute ca fiind echivalente cu un parcurs profesional liniar cu rezultate profesionale multiple. Sistemul de recompensare ar trebui adaptat în consecință.
- 9. Statelor membre li se recomandă să pună în aplicare noi versiuni și actualizări ale clasificării europene a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor, în special în ceea ce privește ocupațiile și competențele cercetătorilor.
- 10. Statelor membre li se recomandă să încurajeze existența de birouri de resurse umane în toate sectoarele, pentru a cartografia structurile profesionale pentru cercetători în funcție de profilurile menționate la punctul 4 din prezenta recomandare.

Încadrarea în muncă și condițiile de muncă

11. Statelor membre li se recomandă să promoveze și să susțină selecția și recrutarea deschisă, transparentă și bazată pe merite a candidaților, fără a penaliza întreruperile în carieră sau mobilitatea intersectorială.
12. Statelor membre li se recomandă să asigure respectarea contractelor colective de muncă și a unui dialog social eficient și să ia toate măsurile necesare pentru ca angajatorii și/sau finanțatorii cercetătorilor să garanteze condiții de cercetare și de muncă atractive și competitive în baza cărora cercetătorii aflați în orice etapă a carierei și indiferent de caracterul permanent sau pe durată determinată a contractului lor, să fie apreciați, încurajați și sprijiniți. Această acțiune ar trebui să includă:
 - (a) garantarea unei remunerații corespunzătoare, a echilibrului dintre viața profesională și cea privată și a condițiilor de flexibilitate la locul de muncă pentru o permite o combinație între viața personală, familie, copii, carieră și bunăstarea generală care să nu aducă atingere carierelor;
 - (b) asigurarea egalității de gen, a egalității de șanse și a incluziunii pentru cercetătorii din toate mediile, inclusiv pentru grupuri subreprezentate și marginalizate, precum și promovarea, în rândul organizațiilor care desfășoară activități de cercetare și al organizațiilor de finanțare, a utilizării instrumentelor de schimbare instituțională, cum ar fi planurile de egalitate de gen favorabile incluziunii deschise către intersecări de gen și alte categorii sociale, în conformitate cu noul cadru al Spațiului european de cercetare și cu Strategia europeană pentru universități;
 - (c) protejarea libertății cercetării științifice împotriva oricăror limitări sau ingerințe posibile, inclusiv din partea actorilor externi;
 - (d) oferirea de sprijin specific la nivel instituțional cercetătorilor în ceea ce privește îndeplinirea atribuțiilor de natură administrativă;
 - (e) întreprinderea de acțiuni ferme pentru combaterea fenomenului precarității și pentru sprijinirea securității și stabilității locurilor de muncă. Această acțiune ar trebui să includă o durată totală maximă a raporturilor de muncă pe durată determinată și stimularea stabilirii unui prag maxim în sensul limitării contractelor pe durată determinată la o treime din totalul resurselor umane reprezentate de cercetători în cadrul unui angajator. Se recomandă stabilirea unui prag mai scăzut în cazul angajatorilor care se situează deja sub pragul de o treime la momentul adoptării prezentei recomandări. Ori de câte ori sunt îndeplinite sarcini de cercetare permanente, pe termen lung sau recurente, contractele de muncă pe durată nedeterminată reprezintă instrumentul adecvat;
 - (f) promovarea utilizării pe scară mai largă a finanțării de referință sau a finanțării pentru ciclul de viață al cercetării, alături de finanțarea bazată pe proiecte, pentru a permite organizațiilor de cercetare să elaboreze strategii de cercetare pe termen mai lung și să își asume angajamente durabile față de angajați;
 - (g) garantarea accesului la o protecție socială adecvată indiferent de forma raporturilor de muncă (de exemplu, contract permanent, pe durată nedeterminată, pe durată determinată sau pe bază de granturi), fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a-și defini principiile fundamentale ale sistemelor de securitate socială. Astfel de măsuri ar trebui să se refere la următoarele ramuri, în măsura în care ele sunt prevăzute de statele membre:
 - (1) prestații de șomaj;

- (2) prestații de boală și de asistență medicală;
 - (3) concediu de maternitate, concediu de paternitate, concediu pentru creșterea copilului și prestații conexe;
 - (4) prestații de invaliditate;
 - (5) prestații pentru limită de vârstă și prestații de urmaș;
 - (6) prestații în cazul unor accidente de muncă și boli profesionale.
13. Statelor membre li se recomandă să se asigure că cercetătorii au acces la informații actualizate, cuprinzătoare, ușor de utilizat și de înțeles cu privire la drepturile și obligațiile care le revin în materie de protecție socială, precum și să se asigure că drepturile, indiferent dacă sunt dobândite prin sisteme obligatorii sau voluntare, sunt păstrate, acumulate și transferabile în toate tipurile de statute de ocupare a forței de muncă și de activități independente, în afara granițelor geografice și a sectoarelor economice, pe tot parcursul vieții profesionale a unei persoane, precum și între diferite sisteme ale unei anumite ramuri de protecție socială.
14. Statelor membre care urmăresc să sporească economisirea prin cotizații definite în regimuri suplimentare li se recomandă să promoveze utilizarea soluțiilor oferite de fondul de pensii RESAVER, care garantează absența unei perioade pentru satisfacerea condițiilor de intrare în drepturi și a comisioanelor pentru transferul de active.
15. Statelor membre li se recomandă să garanteze măsuri specifice în sprijinul cercetătorilor debutanți, corespunzătoare profilurilor R1 și R2 menționate la punctul 4 din prezenta recomandare. Printre aceste măsuri specifice s-ar putea număra:
- (a) oferirea candidaților la doctorat a unor condiții de muncă, venituri și drepturi de protecție socială aplicabile cercetătorilor aflați în alte etape ale carierei;
 - (b) promovarea și sprijinirea utilizării de stimulente, inclusiv financiare și de protecție socială, pentru cercetători debutanți;
 - (c) promovarea și sprijinirea utilizării de stimulente pentru recrutarea cercetătorilor debutanți de către angajatorii din toate sectoarele, în special prin intermediul contractelor de muncă pe durată nedeterminată;
 - (d) promovarea și valorificarea imobilității interinstituționale, intersectoriale, interdisciplinare și geografice, inclusiv a mobilității virtuale;
 - (e) promovarea cooperării între instituțiile de învățământ superior, finanțatorii cercetării și alți actori relevanți din cadrul ecosistemului, în special industria și alte întreprinderi, cu privire la nevoile în materie de competențe și furnizare de competențe, astfel încât să se încurajeze recrutarea de cercetători cu înaltă calificare și cu calificări specifice în sectoarele în cauză.

Cercetători calificați pentru cariere intersectoriale și interdisciplinare și pentru antreprenoriat și inovare

16. Statelor membre li se recomandă să ia măsurile adecvate pentru a încuraja adaptarea formării doctorale la interoperabilitatea carierelor în toate sectoarele relevante și la practica științei deschise, inclusiv prin utilizarea Cadrului european al competențelor

pentru cercetători (ResearchComp), a principiilor formării doctorale inovatoare și a oricăror alte inițiative viitoare întreprinse de Comisie cu scopul de a consolida competențele transversale ale cercetătorilor.

17. Comisiei i se recomandă să ia măsuri pentru a sprijini și a facilita utilizarea Cadrului european al competențelor pentru cercetători (ResearchComp), pentru a promova schimbul de bune practici și pentru a analiza necesitatea unor revizui viitoare a cadrului de competențe, acolo unde este necesar, în funcție de evoluția sistemului de cercetare și inovare și a pieței forței de muncă.
18. Statelor membre li se recomandă să pună un accent deosebit pe sisteme care urmăresc consolidarea competențelor de care au nevoie cercetătorii de la începutul carierei lor pentru a se implica în activități de valorificare a cunoștințelor. Aceste sisteme ar trebui să includă activități de sensibilizare și cursuri de formare pe teme relevante, inclusiv gestionarea activelor intelectuale, standardizarea, colaborarea dintre industrie și mediul academic și colaborarea cu societatea.
19. Statelor membre și Comisiei li se recomandă să încurajeze interacțiunea și cooperarea, inclusiv parteneriatele, între mediul academic, industrie, alte întreprinderi, administrația publică, sectorul non-profit și toți ceilalți actori relevanți din cadrul ecosistemului și să se asigure că formarea doctorală și formarea specifică sunt stabilite sau elaborate în cooperare pe baza nevoilor reale în materie de competențe ale părților vizate, inclusiv prin valorificarea exemplelor de bune practici puse în aplicare în cadrul programelor existente la nivelul Uniunii și al statelor membre.

O astfel de interacțiune și cooperare ar trebui susținută în special în domeniile în care sunt necesare competențe specifice pentru utilizarea de infrastructuri de ultimă generație în materie de cercetare și tehnologie.

20. Statelor membre și Comisiei li se recomandă să ia măsuri pentru promovarea unei mentalități în materie de inovare și antreprenoriat în rândul cercetătorilor, inclusiv a competențelor necesare pentru atragerea de investiții, cu scopul de a le permite celor care urmează un parcurs profesional antreprenorial să își coreleze capacitățile în materie de producere a cunoștințelor cu competențele în materie de valorificare a cunoștințelor, astfel încât să transforme ideile inovatoare în afaceri și să stimuleze inovarea și progresul.

Ar trebui să se pună un accent deosebit pe promovarea spiritului antreprenorial și a inovării în rândul femeilor, precum și pe înființarea de întreprinderi desprinse dintr-o instituție academică (*spin-off*-uri universitare) conduse de femei.

Statele membre ar trebui să aibă în vedere măsuri de atenuare a riscurilor asumate de cercetătorii care urmează o carieră antreprenorială, inclusiv prin posibilitatea acestora de a reveni la parcursul profesional anterior.

21. Statele membre și Comisiei li se recomandă să ia măsuri pentru a sprijini elaborarea și furnizarea de cursuri de formare specifică, inclusiv formare în urma căreia se obține un microcertificat⁶¹ și, cu sprijinul conturilor personale de învățare⁶², dacă sunt disponibile, să asigure oportunități de perfecționare și recalificare pentru

⁶¹Recomandare a Consiliului 2022/C 243/02 din 16 iunie 2022 privind o abordare europeană a microcertificatelor pentru învățarea pe tot parcursul vieții și capacitatea de inserție profesională (JO C 243, 27.6.2022, p. 10).

⁶²Recomandare a Consiliului 2022/C 243/03 din 16 iunie 2022 privind conturile personale de învățare (JO C 243, 27.6.2022, p. 26).

cercetători pe modelul învățării pe tot parcursul vieții, promovând totodată mobilitatea intersectorială și interdisciplinară. Statelor membre și Comisiei li se recomandă, de asemenea, să ia toate măsurile necesare pentru a asigura o procedură de validare echitabilă și transparentă, bazată de criterii armonizate, în ceea ce privește oportunitățile de formare formală și non-formală, inclusiv formarea la locul de muncă.

22. Comisiei i se recomandă să întreprindă următoarele acțiuni în contextul dezvoltării de inițiative care să promoveze circulația intersectorială a talentelor:
- (a) sprijinirea învățării reciproce în rândul statelor membre pe baza modelelor de programe de mobilitate intersectorială stabilite de Comisie, în trei domenii prioritare:
 - (1) consolidarea cooperării dintre mediul academic și mediul non-academic;
 - (2) îmbunătățirea formării și a învățării pe tot parcursul vieții pentru cercetători, inovatori și alte talente din domeniul cercetării și inovării;
 - (3) stimularea spiritului antreprenorial al cercetătorilor;
 - (b) consolidarea componentelor mobilității intersectoriale din cadrul instrumentelor existente pentru mobilitatea cercetătorilor și completarea acestora cu noi instrumente, acolo unde se consideră necesar;
 - (c) sensibilizare cu privire la programele de mobilitate intersectorială, prin intermediul unei ramuri a platformei de talente a SEC menționată la punctul 32 din prezenta recomandare.
23. Statelor membre li se recomandă să ia în considerare instituirea unor sisteme naționale de promovare a mobilității intersectoriale în unul sau mai multe dintre cele trei domenii prioritare menționate la punctul 22 din prezenta recomandare.
24. Statelor membre li se recomandă să depună toate eforturile necesare pentru a încuraja eliminarea barierelor structurale și administrative existente care pot împiedica sau îngreuna mobilitatea între sectoare, inclusiv prin sprijinirea interoperabilității carierelor între sectoare și prin facilitarea mobilității temporare sau permanente.

Dezvoltarea carierei și avansarea în carieră

25. Statelor membre li se recomandă să sprijine recunoașterea importanței mobilității geografice, intersectoriale, interinstituționale, inter- și transdisciplinare și virtuale ca mijloc important de îmbunătățire a cunoștințelor științifice și de dezvoltare profesională în orice etapă a carierei unui cercetător.
26. Statelor membre li se recomandă să instituie măsuri prin care să aducă la cunoștința cercetătorilor, în special a celor debutanți, oportunitățile disponibile în toate sectoarele relevante și să promoveze o cultură a diversificării carierelor, pentru o mai bună dezvoltare personală și profesională. În acest sens, statele membre și Comisia ar trebui să sprijine furnizarea de servicii de consiliere și sprijin pentru carieră pentru a stimula mobilitatea intersectorială, interdisciplinară și geografică, precum și crearea și dezvoltarea de activități antreprenoriale.

27. Statelor membre li se recomandă să promoveze și să sprijine sisteme de evaluare și recompensare a cercetătorilor care:
- (a) se bazează pe o analiză calitativă realizată *inter pares*, susținută de utilizarea responsabilă a indicatorilor cantitativi;
 - (b) recompensează calitatea și diferitele efecte potențiale ale cercetării lor asupra societății, științei și inovării;
 - (c) recunosc o diversitate de rezultate (printre altele, publicații, seturi de date, software, metodologii, protocoale, brevete), de activități (printre altele, mentorat, supravegherea cercetării, roluri de conducere, antreprenoriat, gestionarea datelor, evaluări *inter pares*, activitatea didactică, valorificarea cunoștințelor, cooperarea dintre industrie și mediul academic, sprijin pentru elaborarea de politici bazate pe date concrete, interacțiunea cu societatea) și de practici (printre altele, schimbul timpuriu de date și cunoștințe, colaborarea deschisă), precum și toate experiențele în materie de mobilitate menționate la punctul 25 din prezenta recomandare;
 - (d) asigură respectarea de standarde ridicate de etică și integritate în activitatea profesională a cercetătorilor, recompensează desfășurarea adecvată a activității de cercetare și apreciază bunele practici, în special practicile deschise de partajare a rezultatelor cercetării și a metodologiilor de cercetare, ori de câte ori este posibil;
 - (e) utilizează criterii și proceduri de evaluare care respectă varietatea disciplinelor de cercetare și a contextelor naționale;
 - (f) sprijină diversitatea profilurilor de cercetător și a parcursurilor profesionale și apreciază contribuțiile individuale, dar și rolul echipelor, al activităților de colaborare și al interdisciplinarității;
 - (g) asigură egalitatea de gen, egalitatea de șanse și incluziunea.

Pentru a asigura coerență în punerea în aplicare a prezentelor recomandări, statelor membre li se recomandă să încurajeze formarea continuă a actorilor implicați în procesul de evaluare și de recompensare.

28. Statele membre sunt invitate să încurajeze organizațiile să se alăture coalițiilor, alianțelor sau inițiativelor instituite cu scopul de a dezvolta sistemele de evaluare în conformitate cu recomandările enumerate la punctul 27 din prezenta recomandare. Statele membre sunt încurajate, de asemenea, să elimine barierele naționale care împiedică o astfel de evoluție a evaluării cercetării și să ajute la prevenirea oricăror contradicții sau incompatibilități care ar putea exista între evaluarea cercetării, a cercetătorilor și a institutelor de cercetare în urma aplicării recomandărilor enumerate la punctul 27 din prezenta recomandare.
29. Statelor membre li se recomandă să ia măsuri pentru a asigura un sistem de acces la carieră și de avansare în carieră echitabil, bazat pe egalitatea de șanse, favorabil incluziunii, transparent, structurat și bazat pe egalitatea de gen pentru cercetătorii din mediul academic, până la nivelul posturilor de conducere. În acest sens, statelor membre li se recomandă să ia în considerare adoptarea unui sistem de titularizare, sub forma unui contract pe durată determinată în perspectiva avansării pe un post permanent, sub rezerva unei evaluări pozitive.

Circulația echilibrată a talentelor și transformarea Uniunii într-o destinație atractivă

30. Statelor membre li se recomandă să ia măsuri ferme pentru a crea condiții favorabile, atractive și competitive pentru desfășurarea activităților de cercetare și inovare, precum și pentru revenirea cercetătorilor implicați în experiențe în străinătate în țara lor de origine. Printre astfel de măsuri s-ar putea număra, fără însă a se limita la acestea:

- (a) stimulente pentru sporirea atractivității activităților de cercetare, ținând seama de necesitatea unei concurențe loiale pentru talente;
- (b) simplificarea cerințelor juridice și administrative pe care trebuie să le îndeplinească cercetătorii;
- (c) investiții în sistemul de cercetare și inovare, inclusiv sprijin pentru activități de colaborare în rețea în interiorul și în afara Uniunii, pentru a conecta și integra sistemele naționale de cercetare și inovare la rețelele europene de cercetare și pentru a asigura o mai mare vizibilitate a capacităților naționale și a infrastructurilor de nivel înalt;
- (d) schimb de bune practici în ceea ce privește crearea unui mediu de cercetare și inovare atractiv și competitiv, inclusiv în ceea ce privește îmbunătățirea remunerării, a condițiilor de muncă și a serviciilor, precum și reducerea barierelor administrative și lingvistice în cazul cercetătorilor străini și internaționali;
- (e) granturi și posturi atractive pentru cercetătorii care se întorc în țara de origine;
- (f) posibilitatea deținerii unui post în instituții din state membre diferite, promovând astfel transferul de cunoștințe, colaborarea și prevenind exodul talentelor.

Comisiei i se recomandă să sprijine statele membre în eforturile lor, inclusiv prin promovarea sinergiilor atât între programele Uniunii, cât și între programele Uniunii și programele naționale.

31. Comisiei i se recomandă să întreprindă următoarele acțiuni menite să promoveze o circulație mai echilibrată a talentelor:

- (a) sprijinirea învățării reciproce în rândul statelor membre în vederea reformării sistemelor de cercetare și inovare ale acestora, inclusiv prin cereri de exprimare a interesului pentru a crea o comunitate de practică cuprinzând activități de formare și orientări pentru statele membre, pe baza unor parcursuri și soluții de succes care să permită o circulație mai echilibrată a talentelor;
- (b) monitorizarea fluxurilor de mobilitate, prin intermediul unei hărți interactive a circulației talentelor în cadrul observatorului carierelor în cercetare menționat la punctul 39 din prezenta recomandare;
- (c) facilitarea legăturilor transnaționale cu comunitățile din diaspora științifică și facilitarea atragerii sau întoarcerii talentelor, prin intermediul unei ramuri a platformei de talente a SEC menționată la punctul 32 din prezenta recomandare;
- (d) promovarea unei circulații echilibrate a creierelor în cazul cercetătorilor debutanți, prin intermediul unor noi instrumente la nivelul Uniunii care consolidează baza de capital uman în țările vizate de programul de extindere,

prin cercetători și inovatori având competențe antreprenoriale și manageriale îmbunătățite și mai bine pregătiți.

Acțiuni de sprijin pentru carierele în cercetare

32. Comisiei și statelor membre li se recomandă să ia măsuri adecvate pentru a consolida portalurile și serviciile și dimensiunea internațională a EURAXESS, precum și să dezvolte platforma de talente a SEC sub forma unui ghișeu unic online pentru cercetătorii și instituțiile din toate sectoarele, în condițiile unui nou cadru de guvernare caracterizat de angajamente cu caracter obligatoriu și având rol de coordonare a organismelor și instituțiilor naționale relevante implicate în furnizarea de servicii.

Platforma de talente a SEC ar trebui să permită:

- (a) cercetătorilor să își gestioneze oportunitățile de învățare și formare, precum și carierele;
- (b) institutelor de cercetare și inovare, angajatorilor și finanțatorilor să desfășoare activități de colaborare în rețea, să își gestioneze mai bine rezervele de talente, să colaboreze și să facă schimb de bune practici, facilitând totodată atragerea și păstrarea talentelor, dar și îmbunătățirea datelor, pentru o mai bună înțelegere a tendințelor în materie de mobilitate atât în interiorul Europei cât și în afara acesteia.

Sfera de cuprindere a serviciilor ar trebui extinsă pentru a include servicii de dezvoltare a talentelor și de gestionare a carierei, punându-se accent pe cercetătorii din toate sectoarele relevante ale societății, inclusiv din mediul academic.

33. Comisiei i se recomandă să asigure conexiunile între platforma de talente a SEC și alte inițiative relevante la nivelul Uniunii și la nivel național, inclusiv Europass, ESCO și EURES, precum și interoperabilitatea acestora, să pună în aplicare sistemul UE de conectare în vederea autentificării și să asigure un model îmbunătățit de guvernare a platformei și a rețelei subiacente de centre de servicii pentru a răspunde mai bine nevoilor cercetătorilor și ale organizațiilor care desfășoară activități de cercetare.
34. Statelor membre și Comisiei li se recomandă să recunoască importanța aprobării și a punerii în aplicare a Cartei și Codului pentru cercetători, precum și a Cartei cercetătorilor menționate la punctul 35 din prezenta recomandare.
35. Noua Cartă a cercetătorilor prevăzută în anexa II la prezenta recomandare ar trebui să înlocuiască Carta și Codul pentru cercetători prevăzute în anexa la Recomandarea 2005/251/CE. Statelor membre și Comisiei li se recomandă să încurajeze aprobarea și punerea în aplicare a noii Carte a cercetătorilor de către angajatorii și finanțatorii din domeniul cercetării din toate sectoarele, inclusiv prin intermediul unor stimulente specifice, pentru ca aceasta să devină un instrument structural de sprijinire a cercetătorilor și a carierelor în cercetare.
36. Comisiei i se recomandă să adapteze Strategia în materie de resurse umane pentru cercetători sau orice alt mecanism similar viitor de punere în aplicare, la noua Cartă a cercetătorilor și să asigure continuitatea în ceea ce privește instituțiile care au aprobat principiile anterioarei Carte și anteriorului Cod pentru cercetători și care au aderat la Strategia în materie de resurse umane pentru cercetători, și anume considerând că acestea aprobă și Carta cercetătorilor prevăzută în anexa II la prezenta recomandare.

Comisiei i se recomandă să aplice aceleași măsuri tranzitorii în cazul instituțiilor care au demarat procesul aferent strategiei în materie de resurse umane pentru cercetători în temeiul anterioarei Carte și anteriorului Cod pentru cercetători.

37. Comisiei i se recomandă să revizuiască și să adapteze periodic toate instrumentele prin care se oferă sprijin pentru carierele în cercetare, în funcție de nevoile reale ale cercetătorilor, în coordonare cu statele membre și cu părțile interesate relevante.
38. Comisiei și statelor membre li se recomandă să încurajeze și să sprijine alianțele dintre instituțiile de învățământ superior, cum ar fi alianțele universităților europene, întregul sector european al învățământului superior și toate părțile interesate implicate, pentru a desfășura un proiect-pilot cuprinzând activitățile relevante prevăzute în prezenta recomandare, în mod voluntar și pe baza unei abordări ascendente.

Monitorizarea carierelor în cercetare

39. Pe lângă sistemele generale de monitorizare a Spațiului european de cercetare, Comisiei și statelor membre li se recomandă să monitorizeze carierele în cercetare din Uniune și punerea în aplicare a prezentei recomandări prin intermediul unui observator specific al carierelor în cercetare, în folosul factorilor de decizie, al organizațiilor, al administrațiilor publice și al cercetătorilor de la nivel european și național. Observatorul ar trebui să răspundă cerințelor de date ale statelor membre și ale organizațiilor care desfășoară activități de cercetare relevante pentru adaptarea și elaborarea de politici în materie de cariere în cercetare. De asemenea, acesta ar trebui să sprijine cercetătorii să înțeleagă mai bine provocările și oportunitățile și să promoveze atractivitatea organizațiilor care desfășoară activități de cercetare în Uniune pentru cele mai bune talente.
40. Statelor membre li se recomandă să coopereze în scopul colectării datelor relevante pentru punerea în aplicare a observatorului într-un mod eficient și durabil.
41. Comisiei i se recomandă să ia în considerare legăturile relevante cu Observatorul european al învățământului superior propus în Strategia europeană pentru universități și astfel, să consolideze sinergiile dintre Spațiul european de cercetare și Spațiul european al educației.
42. Statelor membre și Comisiei li se recomandă să aibă în vedere adaptarea datelor colectate în contextul Regulamentului (UE) 2019/1700 la cerințelor de date ale observatorului menționate la punctul 39 din prezenta recomandare.

Adoptată la Bruxelles,

*Pentru Consiliu,
Președintele*