

Bruxelles, 28 mai 2021
(OR. en)

9138/21

RECH 267
COMPET 424
EDUC 215
SOC 352
EMPL 261

REZULTATUL LUCRĂRILOR

Sursă:	Secretariatul General al Consiliului
Data:	28 mai 2021
Destinatar:	Delegațiile
Nr. doc. ant.:	9009/21
Subiect:	Aprofundarea Spațiului european de cercetare: asigurarea unor cariere și condiții de muncă atractive și durabile pentru cercetători și transformarea circulației creierelor în realitate - Concluziile Consiliului (adoptate la 28.5.2021)

În anexă, se pun la dispoziția delegațiilor Concluziile Consiliului intitulate „Aprofundarea Spațiului european de cercetare: asigurarea unor cariere și condiții de muncă atractive și durabile pentru cercetători și transformarea circulației creierelor în realitate”, adoptate de Consiliu la cea de a 3797-a reuniune a sa, derulată pe 28 mai 2021.

Concluziile Consiliului intitulate**„Aprofundarea Spațiului european de cercetare: asigurarea unor cariere și condiții de muncă atractive și durabile pentru cercetători și transformarea circulației creierelor în realitate”**

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

AMINTIND

- Rezoluția Consiliului din iunie 2000¹ de instituire a Spațiului european de cercetare și inovare (SEC), cu accent pe resursele umane și atractivitatea profesiilor științifice și tehnologice;
- Rezoluția Consiliului din 10 noiembrie 2003 privind profesia și cariera cercetătorilor în cadrul Spațiului european de cercetare, care a invitat statele membre și Comisia, printre altele, să partajeze și să dezvolte sisteme de evaluare și apreciere, să îmbunătățească condițiile de muncă pentru cercetători și să stimuleze mobilitatea intersectorială a cercetătorilor și care a invitat Comisia să prezinte rapoarte periodice²;
- Concluziile Consiliului din 18 aprilie 2005 privind consolidarea resurselor umane în domeniul științei și tehnologiei în Spațiul european de cercetare³;
- Concluziile Consiliului European din 13 și 14 martie 2008, prin care li se solicită statelor membre să elimine obstacolele din calea liberei circulații a cunoașterii prin crearea unei a „cincea libertăți” bazate, în special, pe asigurarea unei mai mari deschideri și competitivități a pieței muncii pentru cercetători, oferind structuri de carieră mai bune, o transparență sporită și o compatibilitate mai mare cu viața de familie;
- Concluziile Consiliului din 30 mai 2008 privind carierele științifice compatibile cu viața de familie: către un model integrat – în care se reamintea rolul esențial al politicilor în materie de cercetare și dezvoltare tehnologică pentru Europa în contextul Strategiei de la Lisabona și se sublinia importanța rolului femeilor în știință și tehnologie și a creării unor condiții pentru o mai bună echilibrare a vieții profesionale cu cea personală, precum și importanța de a face carierele științifice să devină mai compatibile cu viața de familie⁴;

¹ JO C 205, 19.7.2000, p. 1.

² JO C 282, 25.11.2003.

³ Documentul 8194/05.

⁴ Documentul 10212/08.

- Concluziile Consiliului din 26 septembrie 2008 intitulate „Parteneriatul european pentru cercetători: favorizarea carierelor și a mobilității”, în care se sublinia necesitatea de a păstra un echilibru între deschiderea la scară europeană și autonomia instituțiilor, consolidând principiile și valorile Cartei europene a cercetătorilor și ale Codului de conduită pentru recrutarea cercetătorilor⁵ (denumite în continuare „Carta și Codul”), și necesitatea monitorizării progreselor înregistrate la nivel național și la nivelul UE⁶;
- raportul miniștrilor Biltgen (LU) și Gago (PT) din 18 mai 2009 privind un parteneriat european pentru îmbunătățirea gradului de atractivitate a carierelor în domeniul cercetării și dezvoltării tehnologice (CDT) și a condițiilor de mobilitate a cercetătorilor în Europa⁷, în care s-au propus parcursuri diversificate de carieră în cercetare, cariere duble, condiții mai bune pentru viața de familie și flexicuritate și s-a solicitat crearea unor sinergii cu alte formațiuni ale Consiliului;
- Concluziile Consiliului din 2 martie 2010 privind mobilitatea și carierele cercetătorilor europeni⁸ și Concluziile Consiliului din 1 decembrie 2015 privind integritatea cercetării⁹ și, respectiv, promovarea egalității de gen¹⁰;
- Rezoluția Parlamentului European publicată în aprilie 2010¹¹ referitoare la favorizarea carierelor și a mobilității, în care se solicita în special un model european unic de carieră, se îndemna la crearea unui fond european de pensii, iar statele membre erau îndemnate să sporească atractivitatea institutelor de cercetare de origine pentru cercetători;
- Concluziile Consiliului European din februarie 2011¹² care au subliniat că Europa are nevoie de un spațiu de cercetare unificat pentru a atrage talente și investiții și care au solicitat crearea unei piețe unice autentice pentru cunoștințe, cercetare și inovare;
- Concluziile Consiliului din 28 și 29 noiembrie 2011 privind modernizarea învățământului superior, în care se solicitau proceduri de recrutare deschise și transparente și un cadru european pentru cariere în domeniul cercetării;

⁵ Recomandarea 2005/251/CE a Comisiei din 11 martie 2005.

⁶ Documentele 13671/08, 7652/1/08 REV1.

⁷ Documentul 10003/09.

⁸ Documentul 6833/10.

⁹ Documentul 14853/15.

¹⁰ Documentul 14846/15.

¹¹ 2010/C 87 E/20.

¹² Documentul EUCO 2/11.

- Concluziile Consiliului din 29 mai 2015¹³ cu privire la foaia de parcurs privind Spațiul european de cercetare pentru perioada 2015-2020, în care se evidențiau rolul capitalului uman în dezvoltarea SEC și necesitatea de a consolida strategii cuprinzătoare în materie de resurse umane, precum și responsabilizarea tinerilor cercetători, oferindu-le acestora parcursuri de carieră atractive;
- Concluziile Consiliului din 27 mai 2016¹⁴ privind tranziția către un sistem al științei deschise;
- Concluziile Consiliului din noiembrie 2016¹⁵ privind măsuri pentru sprijinirea cercetătorilor la început de carieră și pentru creșterea atractivității carierelor în domeniul cercetării, care stabilesc o legătură între cariere și Agenda pentru competențe și care au solicitat în special Comisiei să elaboreze procese de monitorizare pentru măsurarea fluxurilor de mobilitate ale cercetătorilor în cadrul Uniunii Europene (UE) și cu țările terțe;
- Recomandarea (UE) 2018/790 a Comisiei din 25 aprilie 2018 privind accesul la informațiile științifice și conservarea acestora, care solicită în special statelor membre să stabilească și să pună în aplicare politici clare de adaptare, în ceea ce privește informațiile științifice, a sistemului de recrutare și de evaluare a carierei cercetătorilor, a sistemului de evaluare pentru acordarea de granturi pentru cercetare cercetătorilor și a sistemelor de evaluare pentru instituțiile care desfășoară activități de cercetare;
- Concluziile Consiliului din 30 noiembrie 2018¹⁶ privind guvernanta Spațiului european de cercetare, care au subliniat importanța dezvoltării unei piețe a muncii pentru cercetători în Europa, a corelării științei deschise cu mecanismele de recompensare și de evaluare, precum și a sistemelor de dezvoltare a competențelor pentru cercetători și au solicitat crearea unor sinergii mai bune cu Spațiul european al învățământului superior (SEIS);
- avizul privind viitorul SEC, adoptat de Comitetul pentru Spațiul european de cercetare și inovare (CSEC) la 17 decembrie 2019¹⁷, care evidențiază principalele elemente ale unui „nou SEC”;
- Declarația de la Bratislava din 2016 privind tinerii cercetători, care evidențiază necesitatea unor cariere mai bune în cercetare, și Apelul la acțiune de la Zagreb din 2020 privind circulația creierelor, care leagă îmbunătățirea carierei cercetătorilor de necesitatea unor ecosisteme de cercetare naționale/locale mai performante pentru a contribui la o circulație a creierelor mai echilibrată;

¹³ Documentul 9351/15.

¹⁴ Documentul 9526/16.

¹⁵ Documentul 15013/16.

¹⁶ Documentul 14989/18.

¹⁷ Documentul CSEC 1201/20.

- Agenda europeană pentru competențe, adoptată de Comisie la 30 iunie 2020, în care s-a solicitat elaborarea unui cadru european al competențelor pentru cercetători, sprijinirea dezvoltării unui set de competențe de bază pentru cercetători, stabilirea unei taxonomii a competențelor și instituirea formării conexe, în conformitate cu Pilonul european al drepturilor sociale;
- Comunicarea Comisiei din 30 septembrie 2020¹⁸ intitulată „Un nou SEC pentru cercetare și inovare”;
- Concluziile Consiliului din 1 decembrie 2020¹⁹ privind noul Spațiu european de cercetare, care au invitat președinția portugheză să dezvolte în continuare, în cooperare cu Comisia, tema carierelor în cercetare și au subliniat necesitatea unor sinergii mai puternice între SEC și elementele legate de învățământul superior ale Spațiului european al educației (SEE);
- Pilonul european al drepturilor sociale, care evidențiază SEC ca o piatră de temelie pentru o Europă competitivă și durabilă și pentru deblocarea oportunităților prin inovare, precum și Recomandarea aferentă a Consiliului privind protecția socială²⁰, care încurajează statele membre să îmbunătățească accesul la protecție socială pentru toți.

I. Introducere

1. RECUNOAȘTE că cercetătorii și alți membri ai personalului de cercetare și dezvoltare (C&D) din sectoarele public și privat se află în centrul sistemelor de cercetare și inovare (C&I) și că SEC, instituit prin articolul 179 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, vizează crearea unei piețe interne pentru cercetare, cu libera circulație a cercetătorilor, a cunoștințelor și a tehnologiei, pentru a asigura producția și difuzarea cunoștințelor de înaltă calitate și inovarea în domeniu; și SUBLINIAZĂ că, în pofida progreselor înregistrate până în prezent, provocările persistă și sunt necesare acțiuni mai coordonate.

¹⁸ Documentele 11400/20 + ADD 1.

¹⁹ Documentul 13567/20.

²⁰ Recomandarea Consiliului 2019/C 387/01 din 8 noiembrie 2019.

2. În vederea urmăririi unei agende de politici privind SEC și ținând seama de foaia de parcurs privind SEC stabilită de Comisie, și anume referitoare la prioritatea „aprofundarea SEC”, REMARCĂ importanța unor condiții-cadru corespunzătoare pentru carierele în cercetare, inclusiv a echilibrului dintre viața profesională și cea privată²¹, a capacității de inserție profesională și a accesului la protecție socială pentru toți²².
3. AMINTEȘTE că sporirea atractivității carierelor în cercetare în întreaga Uniune este un element vital al „noului SEC”, prin crearea unor condiții de muncă și de angajare incluzive și favorabile, inclusiv învățarea pe tot parcursul vieții, pentru o carieră a cercetătorilor mai durabilă și mai atrăgătoare și, prin urmare, prin atragerea celor mai mari talente, fără nicio părtinire, și prin păstrarea cercetătorilor excelenți din Europa și din străinătate.
4. SALUTĂ propunerile Comisiei din comunicarea privind SEC referitoare la un set de măsuri de sprijin pentru consolidarea carierelor în cercetare și la alte acțiuni conexe, cum ar fi cele legate de știința deschisă, incluziune și accesul la excelență (de exemplu EURAXESS și facilitarea circulației creierelor).
5. CONSIDERĂ că carierele în cercetare nu au legătură numai cu politicile în materie de C&I, ele mobilizând și alte politici publice, cum ar fi politicile de ocupare a forței de muncă, sociale și educaționale, recunoscând potențialul de sinergii și de coordonare orizontală; SUBLINIAZĂ importanța dimensiunilor naționale, regionale și sectoriale și a menținerii autonomiei organizațiilor.
6. SUBLINIAZĂ că cooperarea transfrontalieră și transsectorială, deschiderea, împărtășirea cunoștințelor, recrutarea echitabilă, concurența și crearea de valoare pe baza cunoștințelor fondate pe activitățile de C&I contribuie la dezvoltarea unor cariere în domeniul cercetării durabile și atractive.
7. SUBLINIAZĂ că SEC a promovat cu succes mobilitatea cercetătorilor, a eliminat barierele din calea circulației acestora și a dezvoltării carierei, printre altele prin intermediul Cartei și Codului și al mecanismelor lor de punere în aplicare, inclusiv Strategia în materie de resurse umane pentru cercetători și EURAXESS, acțiunile Marie Skłodowska-Curie (MSCA), Cooperarea europeană în domeniul științei și tehnologiei (COST) și măsurile de largire a participării; cu toate acestea, în ciuda progreselor înregistrate, dimensiunea europeană și internațională a carierelor în cercetare necesită în continuare eforturi și angajamente comune continue din partea statelor membre și a Uniunii.

²¹ Directiva (UE) 2019/1158 din 20 iunie 2019.

²² Recomandarea Consiliului 2019/C 387/01 din 8 noiembrie 2019.

II. Mobilitate, circulația creierelor și sisteme de cercetare și inovare

8. AMINTEȘTE că mobilitatea geografică, intersectorială și interdisciplinară a cercetătorilor și a altor categorii de personal din domeniul C&D este o dimensiune esențială a „noului SEC” și că Uniunea și statele membre ar trebui să depună eforturi pentru circulația creierelor, în vederea remedierii dezechilibrului de la nivelul fluxului de cercetători; RECUNOAȘTE că circulația creierelor depinde de condiții-cadru adecvate, de cariere de cercetare interoperabile și atractive, precum și de calitatea și atractivitatea generală a sistemului de cercetare; ÎNCURAJEAZĂ statele membre să îmbunătățească calitatea sistemelor de cercetare și inovare cu condiții-cadru adecvate, inclusiv investiții suficiente în C&I și punerea în aplicare a reformelor, după caz.
9. RECUNOAȘTE că efectele mobilității asupra dezvoltării carierelor în cercetare sunt extrem de relevante în etapele de început ale carierei, întrucât este mai probabil ca cercetătorii să caute posturi adecvate, programe de mentorat, posibilități de evoluție a carierei, condiții mai bune de remunerare și de angajare, bunăstare și echilibru dintre viața profesională și cea privată, precum și să fie interesați de calitatea ecosistemelor de cercetare.
10. SUBLINIAZĂ că recrutarea echitabilă și concurența pentru talente între instituții și sisteme [...] sunt elemente esențiale pentru îmbunătățirea atractivității sistemelor de cercetare; SUBLINIAZĂ necesitatea de a investi în sistemele naționale și locale de cercetare și de a crea condiții de muncă adecvate și echitabile pentru dezvoltarea carierei, în vederea eliminării unui factor determinant major pentru dezechilibrele din cadrul pieței interne și din afara acesteia.
11. SUBLINIAZĂ că fluxurile inegale de cercetători și circulația creierelor trebuie [...] abordate nu numai la nivel național, ci și la nivel european, prin măsuri și instrumente de politici, care necesită date comparabile din diferite țări; INVITĂ Comisia să elaboreze instrumente și măsuri pentru atingerea acestui obiectiv, cum ar fi prin intermediul centrelor SEC și al ERA4You, acțiunile de largire a participării și instrumentele de sprijin pentru conceperea și punerea în aplicare a reformelor în sistemele naționale de C&I, inclusiv cu susținerea Mecanismului de sprijin al politicilor din cadrul programului Orizont.

12. SUBLINIAZĂ importanța sistemelor de stimulare pentru promovarea mobilității și a dezvoltării carierelor la nivel european (ERASMUS+, MSCA, CEC, COST), precum și a sistemelor naționale de revenire în patrie și integrare; AȘTEAPTĂ CU INTERES, în acest context, rezultatul studiului privind măsurile de sprijin pentru ca cercetătorii să se întoarcă în țara lor de origine în interiorul Uniunii și către Uniune, prevăzut în Orizont Europa, care poate fi un instrument util, dacă este adecvat și justificat, pentru modernizarea sau consolidarea programelor și sistemelor de formare în domeniul cercetării, precum și pentru creșterea atractivității instituțiilor la nivel mondial.

III. *O piață a muncii deschisă pentru cercetători*

13. SUBLINIAZĂ că una dintre prioritățile foii de parcurs privind SEC pentru perioada 2015-2020 – „Piață a muncii deschisă pentru cercetători” (prioritatea SEC 3) este creșterea mobilității cercetătorilor în Europa, prin deschiderea recrutării pentru a realiza o piață a muncii funcțională pentru cercetători; AȘTEAPTĂ CU INTERES evaluarea sa, inclusiv posibile recomandări și măsuri.
14. SUBLINIAZĂ tendința tot mai accentuată de precaritate a locurilor de muncă în mediul academic, pierderea talentelor și reducerea securității locurilor de muncă în multe țări, agravate de pandemia de COVID-19; IA ACT DE FAPTUL că un echilibru sub nivelul optim între finanțarea instituțională și cea bazată pe proiecte conduce la contracte pe termen scurt, bazate pe proiecte, care nu oferă o perspectivă pe termen lung pentru cercetători, după cum o demonstrează faptul că contractele temporare bazate pe granturi predomină la începutul carierei în mediul academic; RECUNOAȘTE că numărul posturilor academice este limitat și că cercetătorii sunt din ce în ce mai susceptibili să își găsească un loc de muncă în afara mediului academic sau să ocupe o poziție permanentă în mediul academic într-o etapă ulterioară a carierei lor profesionale și SOLICITĂ statelor membre și Comisiei instrumente și mijloace adecvate de promovare a unor condiții de muncă atractive în cadrul și în afara mediului academic.
15. RECUNOAȘTE că există numeroase obstacole cu care se confruntă cercetătorii la început de carieră, atât în mediul academic, cât și în afara acestuia, care nu dispun de mecanisme adecvate de orientare și de implicare a altor sectoare în sistemele lor de formare și de dezvoltare a carierei, ceea ce poate duce la o necorelare a competențelor cu locurile de muncă disponibile pe piața muncii; SUBLINIAZĂ că femeile cercetătoare la început de carieră se confruntă cu obstacole specifice suplimentare.

16. SUBLINIAZĂ că necorelarea competențelor constatată pe piețele muncii din multe țări rezultă din faptul că formarea doctorală tinde să se concentreze pe un parcurs de carieră în domeniul cercetării academice, pe competențe de cercetare și pe stimulente academice standard, neoferind astfel competențele transversale adecvate pentru ca talentele să circule către alte sectoare, a căror capacitate de absorbție a profilurilor academice este limitată; SUBLINIAZĂ necesitatea de a sprijini dezvoltarea carierei și serviciile de consiliere, inclusiv consilierea cu privire la opțiunile de carieră în toate etapele carierei, ÎNCURAJEAZĂ un rol mai puternic al informațiilor privind competențele în ceea ce privește fundamentarea deciziilor în materie de politici și a considerațiilor privind cercetătorii și carierele în cercetare atunci când se elaborează măsuri sau strategii naționale în acest domeniu și SUBLINIAZĂ că formarea doctorală în colaborare cu sectorul privat contribuie la reducerea diferențelor culturale și la stimularea competențelor de cercetare necesare în afara mediului academic, promovând astfel capacitatea de inserție profesională.
17. SUBLINIAZĂ, în aceste contexte, importanța perfecționării și recalificării și a competențelor transversale, în special a competențelor digitale, și INVITĂ Comisia să promoveze inițiative în sinergie cu Pactul privind competențele pentru a maximiza impactul investițiilor în competențe prin reunirea părților interesate publice și private.
18. SUBLINIAZĂ necesitatea de a extinde programele de formare doctorală pe baza exemplului rețelelor doctorale MSCA, dincolo de formarea academică, inclusiv competențele transferabile valoroase pentru alte sectoare, precum și implicarea altor sectoare în sistemele de formare pentru cercetătorii la început de carieră, încă de la început, pentru a îmbunătăți corelarea cu cerințele în materie de competențe dincolo de sectorul academic. În acest sens, RECUNOAȘTE importanța măsurilor de politici care promovează un acces mai larg la formare și la instrumente de dezvoltare a carierei, precum și promovarea creării de valoare pornind de la cunoaștere, antreprenoriat și sprijinirea creării de noi întreprinderi, după caz, și INVITĂ Comisia să exploreze aceste opțiuni în conceperea ERA4You pe baza celor mai bune practici ale statelor membre.
19. OBSERVĂ că diverșii factori care influențează fluxul inegal de cercetători sunt, printre altele, nivelurile de remunerare, pensiile, securitatea socială și alte condiții de încadrare în muncă, care sunt stabilite în mare măsură la nivel național, regional sau instituțional.

20. IA ACT DE rolurile diverse și esențiale pe care talentele cu înaltă calificare le joacă în sistemele de cercetare și inovare de succes din cadrul SEC, cum ar fi administratorii de date, operatorii de (e-)infrastructură din domeniul cercetării, facilitatorii de cercetare, brokerii de cunoștințe, managerii și coordonatorii de inovare și de transfer de tehnologie, printre alții; IA ACT DE FAPTUL că aceste roluri trebuie să fie recunoscute și sprijinite prin instrumente de formare și de dezvoltare a carierei pentru a optimiza oportunitățile de angajare și INVITĂ statele membre și Comisia să elaboreze măsuri de sprijinire a diversificării carierelor și a parcursurilor profesionale multiple.

IV. Un cadru european atractiv pentru cariere în cercetare

21. CONSTATĂ că un cadru european flexibil pentru carierele în cercetare este esențial pentru crearea condițiilor necesare pentru păstrarea și atragerea talentelor în Europa, facilitând interoperabilitatea, comparabilitatea, întreruperile de carieră și mobilitatea; SALUTĂ activitatea tehnică desfășurată de Comisie în vederea actualizării în 2021 a clasificării ESCO²³ și a elaborării unui cadru european al competențelor pentru cercetători, care să permită recunoașterea profesiei la nivel european; în mod similar, IA ACT DE activitatea care urmează să fie desfășurată cu privire la EURES²⁴ și SOLICITĂ Comisiei să elaboreze o taxonomie a competențelor cercetătorilor²⁵ pentru a permite monitorizarea statistică a circulației creierelor și să discute cu statele membre cu privire la un set de indicatori în consecință și să propună un program de formare pentru a promova expertiza națională.
22. RECUNOAȘTE că niște niveluri mondiale, europene și naționale coerente ale taxonomiei vor facilita interoperabilitatea dintre carierele diferitelor sectoare și mobilitatea intersectorială, cu respectarea deplină a autonomiei universităților, a organizațiilor de cercetare și a întreprinderilor.

²³ ESCO: clasificare europeană a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor.

²⁴ Regulamentul (UE) 2016/589 din 13 aprilie 2016 privind o rețea europeană de servicii de ocupare a forței de muncă (EURES), accesul lucrătorilor la servicii de mobilitate și integrarea mai bună a piețelor forței de muncă.

²⁵ Documentul 9349/20.

23. SUBLINIAZĂ că practicile actuale de recompensare și evaluare se bazează în mare măsură pe bibliometrie mai degrabă decât pe rezultatele obținute de cercetători și pe modul în care aceștia le obțin (exelență și impact) și ar trebui să evolueze către o evaluare mai calitativă, care ar putea avea un impact asupra diversificării carierelor în cercetare, ținând seama de colaborarea deschisă și de schimbul de cunoștințe și de date, de valorificarea rezultatelor cercetării, de aspectele intersectoriale și, după caz, de implicarea societății; SUBLINIAZĂ necesitatea de a explora o măsurare a calității care să țină seama într-o mai mare măsură de talente și de diversitate, mergând dincolo de indicatorii de publicare și de citare și ținând seama de excelența cercetării, a predării și a competențelor, de impact, de serviciile pentru societate (de exemplu, îngrijirea pacienților), de practicile științei deschise, de știința în echipă, de mobilitate, de competențele manageriale și de conducere, de spiritul antreprenorial și de colaborarea cu industria, printre altele; IA ACT DE experiențele și reformele în curs în statele membre și în organizațiile de cercetare și universități, solicitând o abordare europeană a evaluării talentelor cercetătorilor; SALUTĂ consultarea în curs a Comisiei privind reformarea evaluării cercetării, în rândul factorilor de decizie (nivelul UE, al statelor membre), al finanțatorilor cercetării, al celor care fac cercetarea și al altor părți interesate.
24. IA ACT DE FAPTUL că revizuirea domeniului de aplicare abordat de Cartă și Cod este în curs de desfășurare în cadrul grupurilor aferente SEC și al Comisiei în cocreare cu părțile interesate și IA ÎN CALCUL analiza evoluției ulterioare către un cadru unic, cu o abordare mai holistică, care să abordeze toate provocările dincolo de valori și principii și să se concentreze mai mult asupra sectoarelor din afara mediului academic; SUBLINIAZĂ că versiunea reînnoită a Cartei și a Codului ar trebui să ofere orientări pentru îmbunătățirea în continuare a sistemelor de recrutare, de selecție, de recompensare și de evaluare a cercetătorilor din întreaga Europă; în acest context, INVITĂ Comisia să analizeze cele mai bune practici la nivel național și să prezinte propuneri până în 2022, printre altele în ceea ce privește sistemele de titularizare, evaluarea cercetării, diversificarea carierei, echilibrul dintre viața profesională și cea privată, stimulentele pentru angajarea de cercetători la început de carieră și abordarea egalității de gen, a interoperabilității cu industria și a îmbunătățirii guvernantei și serviciilor EURAXESS.

25. SALUTĂ reforma și extinderea rețelei, serviciilor și portalurilor EURAXESS către o platformă de gestionare a talentelor, cu legături cu EURES și EUROPASS, precum și cu alte rețele transnaționale, în special punctele naționale de contact pentru lărgirea participării, care să creeze legături între cercetători și instituții și să contribuie la absorbția talentelor în țări și regiuni, asigurând în continuare servicii de calitate continue în întreaga rețea; INVITĂ Comisia și statele membre să conceapă și să dezvolte în comun următoarea etapă a EURAXESS către o platformă de talente a SEC.
26. SUBLINIAZĂ importanța protejării și consolidării libertății cercetării științifice și a carierelor din domeniul cercetării; IA ACT DE faptul că cercetătorii sunt din ce în ce mai expuși amenințărilor și urii atunci când participă la dezbateri, își împărtășesc rezultatele și contribuie la progresul cunoașterii; SUBLINIAZĂ că statele membre, organizațiile de cercetare și instituțiile de învățământ superior trebuie să abordeze această problemă.

V. Asigurarea unor cariere în domeniul cercetării cu condiții de muncă mai bune și o compatibilitate mai mare cu viața de familie

27. RECUNOAȘTE că, pentru cercetători, carierele tind să nu se dezvolte în cadrul unui singur sector sau al unei singure țări și că cercetătorii mobili tind să aibă parcursuri multiple de carieră în cercetare, în timp ce, adesea, prestațiile lor de protecție socială²⁶, inclusiv pensiile, nu sunt portabile sau comparabile și tind să fie valabile numai în țara în care au fost dobândite.
28. RECUNOAȘTE că sistemele de securitate socială și de pensii țin de competența națională și IA ACT de progresele realizate de sistemul paneuropean de pensii suplimentare RESAVER și de necesitatea unei mai mari vizibilități și diversificări a portofoliilor pentru a facilita adoptarea de către organizații, inclusiv fundații și sectorul de afaceri, precum și o mai bună coordonare cu sistemele naționale; SUBLINIAZĂ că ar trebui promovată analiza instrumentelor și a mijloacelor existente și schimbul de bune practici.

²⁶ A se vedea nota de subsol 22.

29. SUBLINIAZĂ necesitatea de a promova un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată și un mediu favorabil vieții de familie ca parte a perspectivelor de carieră, inclusiv servicii de îngrijire a copiilor și de școlarizare, întreruperi de carieră, concediu pentru creșterea copilului și oportunități de carieră dublă.
30. SUBLINIAZĂ importanța promovării egalității de șanse, a incluziunii și a echilibrului de gen, în special în ceea ce privește accesul la carieră și avansarea în aceasta, inclusiv în poziții de conducere de vârf, reducerea precarității, precum și evaluarea impactului pandemiei de COVID-19, printre altele, asupra carierelor femeilor și ale grupurilor minoritare.

VI. Accesul la excelență, stimularea talentelor și reducerea inegalităților

31. SUBLINIAZĂ necesitatea de a consolida investițiile publice și private în C&D în Europa și de a sprijini sistemele de cercetare cu performanțe mai scăzute pentru a le spori atractivitatea pentru a evita exodul creierelor, pierderea competitivității din cauza inegalităților persistente și pentru a promova păstrarea talentelor în întreaga sa diversitate; SUBLINIAZĂ că urmărirea atingerii obiectivului de 3 % din PIB pentru C&D și asigurarea sinergiilor între programele UE și între programele UE și cele naționale vor contribui la îndeplinirea acestor obiective.
32. SUBLINIAZĂ importanța sprijinirii reformelor sistemelor naționale de cercetare pentru a asigura atractivitatea carierelor în cercetare și pentru a aborda divergențele în ceea ce privește nivelurile de remunerare, îmbunătățind în același timp sistemele de recompensare și de evaluare. Instrumentele revizuite ale Comisiei, cum ar fi Instrumentul de sprijin tehnic și Mecanismul de sprijin al politicilor din cadrul programului Orizont, pot contribui la conceperea și punerea în aplicare a acestor reforme necesare; CONSIDERĂ că planurile privind egalitatea de gen din cadrul programului Orizont Europa ar putea fi un instrument promițător pentru realizarea unei mai mari egalități în carierele din domeniul cercetării.

VII. Mobilitate intersectorială, interdisciplinară, virtuală și internațională

33. SUBLINIAZĂ importanța cercetării interdisciplinare pentru a contribui la excelența științifică și a mobilității intersectoriale în ceea ce privește promovarea ocupării forței de muncă în domeniul științific, obținerea unui mai bun schimb de cunoștințe și o mai bună asimilare a acestora, dobândirea unui set mai larg de competențe legate de cercetare și o mai bună corelare a acestora cu nevoile din afara mediului academic.
34. SUBLINIAZĂ importanța mobilității intersectoriale pentru a oferi oportunități semnificative de ocupare a forței de muncă și de dezvoltare a carierei, în special pentru cercetătorii la început de carieră; SUBLINIAZĂ că mobilitatea între sectoare poate lua multe forme (de la mediul academic către industrie, întreprinderi, entități publice, organizații non-profit, sectoare culturale și invers, precum și în direcția creării de întreprinderi) și SUBLINIAZĂ că sistemele de formare și dezvoltare a carierei ar trebui să creeze oportunități de mobilitate și mecanisme de orientare pentru domeniile STIM, precum și pentru științele sociale și umaniste; RECUNOAȘTE importanța unor criterii adecvate pentru evaluarea și recompensarea corespunzătoare a cercetătorilor care efectuează mobilitatea intersectorială.
35. CONSIDERĂ că sistemul ERA4You trebuie să fie conceput în comun de Comisie și de statele membre pentru a promova mobilitatea și accesul la excelență, inclusiv pentru cercetătorii din țările cu performanțe scăzute în materie de C&I, și ar trebui să vizeze în primul rând cercetătorii la început de carieră, pe care să îi pregătească pentru oportunități de carieră în afara mediului academic; SUBLINIAZĂ necesitatea de a promova mobilitatea internațională și intersectorială și de a îmbunătăți legăturile dintre mediul academic, întreprinderi și societate, oferind oportunități la nivelul statelor membre și al UE, prin explorarea celor mai bune practici și a unor sisteme noi care să ducă mai departe sistemele oferite prin programe precum MSCA, care conferă beneficiarilor experiență intersectorială și internațională.

36. IA ACT DE necesitatea de a stabili parteneriate solide între mediul academic și sectoarele neacademice pentru a identifica nevoile în materie de competențe, formarea cercetătorilor și sistemele de dezvoltare a carierei; SUBLINIAZĂ importanța doctoratelor aflate sub responsabilitatea mediului academic, generate în parteneriat cu industria, ca exemplu de bune practici, deja puse în aplicare în cadrul MSCA, valorificând, de asemenea, mijloacele virtuale.
37. CONSIDERĂ că atragerea și păstrarea talentelor în Europa necesită condiții îmbunătățite pentru cercetătorii la început de carieră, promovarea egalității de gen, eliminarea barierelor administrative rămase și promovarea meritocrației, precum și adaptarea sistemelor de remunerare, de securitate socială și de pensii la carierele neliniare.
38. IA ÎN CONSIDERARE meritul utilizării taxonomiei recent stabilite în scopul finanțării durabile pentru a promova întreprinderile inovatoare, activitățile antreprenoriale și stimularea carierelor în cercetare în industrie, IMM-uri și întreprinderi, în paralel cu un nivel și o sferă de aplicare din ce în ce mai mari ale activității de C&D desfășurate de întreprinderi și de sectorul privat.

VIII. Sinergii între Spațiul european al învățământului superior și Spațiul european de cercetare

39. REAMINTEȘTE că trebuie dezvoltate în continuare sinergii și interconexiuni mai puternice între SEC, elementele legate de învățământul superior ale SEE și SEIS (Procesul Bologna); CONSIDERĂ că sinergiile dintre „noul SEC” și SEE ar putea fi realizate prin intermediul unei agende cuprinzătoare de transformare a învățământului superior, elaborată împreună cu statele membre și părțile interesate, care va permite capacitatea sectorului european al învățământului superior în ceea ce privește îndeplinirea misiunii acestuia în materie de educație, cercetare, inovare și servicii aduse societății; SUBLINIAZĂ că o componentă majoră a acestei agende ar trebui să fie consolidarea carierelor în cercetare și consolidarea legăturilor cercetării cu învățarea și predarea, precum și sprijinirea educației bazate pe cercetare.

40. Pentru a asigura sinergii depline între SEC, SEIS și SEE, SOLICITĂ Comisiei să sprijine statele membre în elaborarea de măsuri de politici pentru o cooperare transnațională continuă și ambițioasă între instituțiile de învățământ superior din Europa, în special în domeniul carierelor academice și în domeniul cercetării, care sunt adesea interconectate, promovând incluziunea, valorificând excelența și sporind competitivitatea internațională a sectorului învățământului superior din Europa, sporind astfel atractivitatea pentru talente din interiorul și din afara Europei.
41. CONSIDERĂ că inițiativa privind universitățile europene, sprijinită în cadrul ERASMUS+ și completată în cadrul programului Orizont 2020, este un alt element esențial în ceea ce privește sinergiile; ESTE DE ACORD CU FAPTUL că alianțele între universitățile europene și parteneriatele acestora cu ecosistemele locale sunt platforme adecvate pentru a testa posibile modele care promovează interoperabilitatea carierelor în cercetare și pentru a explora posibilitățile de sisteme comune de recrutare, de formare și de dezvoltare a carierei care să includă atât aspecte legate de cercetare, cât și de predare, precum și pentru testarea unor noi sisteme de recompense și de evaluare, inclusiv pentru predarea bazată pe cercetare; și INVITĂ Comisia să analizeze rezultatele acestor acțiuni-pilot și să facă propuneri ținând seama de aspectele menționate anterior.
42. SUBLINIAZĂ potențialul pe care îl au Consiliul European pentru Inovare (CEI) și Institutul European de Inovare și Tehnologie (EIT) în ceea ce privește sectorul învățământului superior de a stimula antreprenoriatul în rândul cercetătorilor și de a sprijini crearea și extinderea întreprinderilor nou-înființate și a IMM-urilor în Europa.

IX. Monitorizare

43. CONSIDERĂ CĂ dezvoltarea unui observator pentru monitorizarea traiectoriilor carierelor în cercetare, a fluxurilor de talente ale titularilor de diplome doctorale și postdoctorale, inclusiv a mobilității geografice și sectoriale și a condițiilor de muncă, va permite evaluarea sustenabilității și atractivității carierelor în cercetare, precum și a gradului de variație în ceea ce privește inegalitățile; ESTE DE ACORD că o abordare europeană privind profesia de cercetător este esențială pentru a dezvolta date statistice privind mobilitatea și circulația talentelor și pentru a identifica tendințele, modelele, competențele și disparitățile de gen, precum și dinamica pieței muncii și INVITĂ Comisia, în cooperare cu statele membre, să stabilească un sistem de monitorizare permanent, cuprinzător și transparent, care să țină seama de nevoile diferitelor părți interesate pentru a permite evaluarea acțiunilor UE; SOLICITĂ Comisiei să difuzeze rezultatele studiului aflat în curs de desfășurare împreună cu OCDE pentru a elabora date mai bune privind stocurile și condițiile de remunerare; în plus, SOLICITĂ Comisiei să colecteze și să prezinte în mod transparent datele privind fluxurile de mobilitate în cadrul UE facilitate de Programul-cadru al UE.

X. Acțiuni prioritare în cadrul SEC

44. INVITĂ statele membre și Comisia să îmbunătățească competențele și formarea pentru cariere aflate la început, pentru a stimula recrutarea și avansarea în carieră și să promoveze măsuri de reducere a precarității carierelor în cercetare și a inegalității dintre generații și să le ofere cariere în cercetare durabile, previzibile și atractive cercetătorilor aflați la început de carieră; și SOLICITĂ președințiilor viitoare să dezvolte și să exploreze în continuare această chestiune nesoluționată.
45. INVITĂ Comisia să propună o foaie de parcurs pentru implementarea Observatorului carierelor în cercetare, pentru a furniza date fiabile privind mobilitatea, parcursurile de carieră, ocuparea forței de muncă și condițiile de muncă.

46. SUGEREAZĂ statelor membre, organizațiilor de cercetare și tehnologie și sectoarelor neacademice, în special sectorului de afaceri, să aibă în vedere acțiuni coordonate în vederea creării unor parcursuri de carieră diversificate pentru a reduce necorelarea competențelor și a răspunde așteptărilor doctoranzilor.
 47. ÎNCURAJEAZĂ statele membre să acorde prioritate, în cadrul politicilor lor naționale, chestiunii investițiilor și reformelor în C&I în domeniile menționate mai sus; și INVITĂ statele membre și Comisia să pună în discuție în continuare această chestiune în contextul viitoarei agende de politici privind SEC.
 48. INVITĂ statele membre, Comisia, instituțiile de învățământ superior și organizațiile care desfășoară activități de cercetare (RPO) și organizațiile de finanțare a cercetării (RFO) să colaboreze în vederea dezvoltării și aplicării pe scară largă a practicilor moderne de evaluare și recompensare, pentru a stabili stimulentele adecvate, inclusiv pentru practicile din domeniul științei deschise.
-