

ES

ES

ES



COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

Bruselas, 23.5.2008
COM(2008)317 final

**COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO Y AL PARLAMENTO
EUROPEO**

**MEJORES CARRERAS Y MÁS MOVILIDAD: UNA ASOCIACIÓN EUROPEA
PARA LOS INVESTIGADORES**

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

(presentada por la Comisión)

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN AL CONSEJO Y AL PARLAMENTO EUROPEO

MEJORES CARRERAS Y MÁS MOVILIDAD: UNA ASOCIACIÓN EUROPEA PARA LOS INVESTIGADORES

1. INTRODUCCIÓN

El Consejo Europeo de primavera de 2008 confirmó que invertir en capital humano y modernizar los mercados laborales, así como invertir en conocimiento e innovación¹, son prioridades de la Estrategia de Lisboa renovada para el crecimiento y el empleo.

Se han previsto o se están llevando cabo importantes medidas para transformar la economía de la UE, orientándola hacia actividades más intensivas en conocimiento, entre ellas medidas destinadas a consolidar el mercado único², aumentar la movilidad laboral³, reforzar la educación y la formación⁴ y estimular la inversión privada en investigación e innovación⁵.

El Libro Verde de 2007 «**El Espacio Europeo de Investigación: nuevas perspectivas**»⁶ inició un amplio debate público sobre cómo lograr un Espacio Europeo de Investigación (EEI) más abierto, competitivo y atractivo. Posteriormente se han definido ámbitos clave en los que una actuación eficaz, que asocie a los Estados miembros y la Comunidad en torno a objetivos comunes, beneficiaría notablemente al sistema de investigación europeo y favorecería la creación de una «quinta libertad» en Europa: la libertad de conocimiento.

La presente Comunicación, que es una de las cinco iniciativas⁷ previstas en 2008 como seguimiento del Libro Verde sobre el EEI, propone **crear una asociación con los Estados miembros con el fin de garantizar la disponibilidad de los investigadores necesarios**. Como principales productores de nuevos conocimientos y agentes de su transferencia y explotación, los investigadores son imprescindibles para una economía comunitaria competitiva, basada en el conocimiento. Para retener y atraer a los mejores investigadores es preciso aplicar un enfoque equilibrado que les garantice en la UE la formación adecuada y una carrera atractiva, sin barreras que obstaculicen su movilidad.

Está previsto que sea el Consejo de Competitividad el que supervise la gobernanza global de las iniciativas del EEI.

¹ Conclusiones de la Presidencia, Consejo Europeo de 13 y 14 de marzo de 2008.

² «Un mercado único para la Europa del siglo XXI», COM(2007) 724.

³ El Plan de Acción Europeo de Movilidad Laboral 2007-2010, COM(2007) 773 de 6.12.2007.

⁴ Incluido el apoyo de la UE para aumentar la movilidad académica y la iniciativa prevista de la UE «Nuevas cualificaciones para nuevos empleos».

⁵ «Poner en práctica el conocimiento: una estrategia amplia de innovación para la UE», COM(2006) 502 de 13.9.2006 e «Iniciativa en favor de los mercados líderes de Europa», COM(2007) 860 de 21.12.2007.

⁶ COM(2007) 161 de 4.4.2007.

⁷ Las otras se refieren a: la gestión de la propiedad intelectual por los organismos públicos de investigación; la programación conjunta; las infraestructuras paneuropeas de investigación; la cooperación internacional en ciencia y tecnología.

2. LOGROS Y PERSPECTIVAS

El término «investigador» engloba múltiples funciones y actividades diferentes: profesores y científicos universitarios que se dedican a actividades de investigación básica a largo plazo en grandes infraestructuras, investigadores con misiones específicas en laboratorios públicos, trabajadores de empresas que realizan tareas de desarrollo orientadas al mercado y personal de PYME de alta tecnología que se dedica a la transferencia de tecnologías o a la innovación de procesos y productos.

La necesidad de contar con recursos humanos adecuados para la I+D es uno de los principales retos señalados desde la puesta en marcha de la Estrategia de Lisboa en 2000⁸. La Comisión propuso **medidas destinadas a aumentar la movilidad de los investigadores en el EEI⁹ en 2001 y para el desarrollo de sus carreras en 2003¹⁰**.

En 2005, la Comisión adoptó la **Carta Europea del Investigador y el Código de conducta para la contratación de investigadores**, en los que se definen las funciones y responsabilidades de los investigadores, de sus empleadores y de las entidades financiadoras, así como métodos de contratación de personal más justos y transparentes. El **paquete de medidas relativas al «visado científico»**, adoptado en 2005¹¹, tenía por objeto permitir la rápida admisión y residencia de investigadores procedentes de terceros países. La movilidad y la carrera de los investigadores recibieron apoyo financiero del **Sexto Programa Marco de Investigación**.

La mayoría de los Estados miembros están emprendiendo acciones relacionadas con los investigadores, en particular reformas de sus sectores de enseñanza superior y universitaria¹². Aumentar la autonomía y mejorar la gobernanza de las instituciones incide de forma directa y positiva en la situación de los investigadores.

Estas iniciativas han dado sus frutos. Los investigadores móviles disponen de información de mejor calidad a través de una red de centros locales y en línea¹³. En el **Séptimo Programa Marco de Investigación** se ha incrementado la financiación destinada a los investigadores, entre otras cosas gracias al nuevo **Consejo Europeo de Investigación**.

Pero los progresos siguen siendo lentos. Hasta ahora, la adopción de la Carta y el Código voluntarios ha sido limitada y varios Estados miembros todavía no han aplicado la Directiva con las medidas relativas al «visado científico». Las políticas actuales tienden a abordar los problemas de forma bastante aislada, o bien adoptan una perspectiva nacional estrecha.

⁸ Consejo Europeo de Lisboa de 23-24 de marzo de 2000, Conclusiones de la Presidencia.

⁹ «Una estrategia de movilidad para el Espacio Europeo de Investigación», COM(2001) 331 de 20.6.2001.

¹⁰ «Los investigadores en el espacio europeo de la investigación: una profesión con múltiples carreras», COM(2003) 436 de 18.7.2003.

¹¹ Incluida la Directiva 2005/71/CE del Consejo, de 12 de octubre de 2005, relativa a un procedimiento específico de admisión de nacionales de terceros países a efectos de investigación científica («visado científico»), DO L 289 de 3.11.2005, p. 15.

¹² «Cumplir la agenda de modernización para las universidades - educación, investigación e innovación», COM(2006) 208 de 10.5.2006.

¹³ La red ERA-MORE y el Portal Europeo para la Movilidad de los Investigadores, que se relanzarán en junio de 2008 con la denominación EURAXESS Red de investigadores en movimiento, con información sobre movilidad, puestos de trabajo y derechos.

Si bien las situaciones varían considerablemente según las instituciones y los países, en muchos Estados miembros persisten normativas y prácticas anticuadas que siguen entorpeciendo o impidiendo la contratación de personal con criterios competitivos. Debido al predominio de los contratos de corta duración para los investigadores jóvenes y a un sistema de promoción profesional basado en la antigüedad más que en el mérito, los investigadores de talento pueden tardar años en convertirse en científicos independientes por derecho propio. La formación de muchos investigadores sigue un modelo académico tradicional, que no les prepara para las necesidades de la economía moderna basada en el conocimiento, donde las conexiones entre las empresas y las instituciones públicas de investigación son cada vez más decisivas. Hay importantes factores que disuaden a los investigadores que desean cambiar de puesto de trabajo o de país o pasar de la universidad a la empresa.

Mientras que el número de licenciados y doctores en ciencia e ingeniería en los países de la UE sigue siendo superior al de los EE.UU. y Japón, los investigadores representan en la UE una parte mucho más pequeña de la población activa¹⁴. Son numerosos los licenciados o doctores europeos que se alejan de las carreras de investigación o que las siguen en otros países que les ofrecen mejores oportunidades, principalmente en los EE.UU.

En 2004, de los casi 400 000 investigadores extranjeros que trabajaban en los EE.UU., aproximadamente 100 000 habían nacido en la UE¹⁵, lo que representa un porcentaje importante del total de investigadores de la UE (1,3 millones¹⁶). Probablemente estos investigadores son profesionales destacados en sus ámbitos. Por ejemplo, en 2007, el 75 % de los profesores auxiliares de los diez principales departamentos económicos universitarios estadounidenses había obtenido su titulación fuera de los EE.UU.¹⁷. La capacidad del sistema estadounidense de atraer a los talentos existentes a nivel mundial se refleja en la clara preponderancia de los EE.UU. sobre la UE en términos de calidad de la investigación¹⁸. La afluencia de investigadores de terceros países a la UE es mucho menor¹⁹, mientras que la **competencia mundial por los investigadores de más talento se está intensificando, con la aparición de nuevos participantes capaces ahora de ofrecer condiciones atractivas.**

Al mismo tiempo, **en varios Estados miembros cada vez inquieta más el envejecimiento de los profesionales de la investigación, y la escasez de investigadores empieza a plantear problemas en algunas regiones e industrias²⁰.** La situación empeorará si no se atrae a los jóvenes hacia la profesión y si no se resuelve la actual infrarrepresentación de las mujeres en la ciencia y la ingeniería. Por otro lado, además de los investigadores necesarios para sustituir al personal actual, se calcula²¹ que se necesitarían entre 600 000 y 700 000 investigadores

¹⁴ Un 0,56 % en la UE, frente a un 0,93 % en los EE.UU. y un 1,06 % en Japón; IISER II, Comisión Europea 2007.

¹⁵ *Europe in the global research landscape*, Comisión Europea 2007.

¹⁶ Equivalentes a tiempo completo; IISER II, Comisión Europea 2007.

¹⁷ Oswald y Ralsmark, 2008.

¹⁸ La parte de la UE en el 10 % de las publicaciones científicas más citadas es del 37,5%, frente al 48,9 % de los EE.UU. Solamente 8 de las 76 universidades de todo el mundo con mayor impacto por número de citas se encuentran en la UE; 67 están situadas en los EE.UU. Cifras clave, Comisión Europea 2007.

¹⁹ En 2000, el 2 % de las personas que trabajaban en ciencia y tecnología en la UE era de origen no comunitario, mientras que el porcentaje de extranjeros que trabajaban en este sector en los EE.UU. llegaba al 22 %. Cifras clave, Comisión Europea 2007.

²⁰ En algunos países, más del 40 % de los trabajadores muy cualificados tiene entre 45 y 64 años, mientras que los del grupo de edad 25-34 representan sólo en torno al 25 %. Cifras clave, Comisión Europea 2007.

²¹ COM(2003) 226 final de 30.4.2003.

suplementarios en Europa para alcanzar el objetivo, fijado por el Consejo Europeo de Barcelona, de invertir por término medio un 3 % del PIB en investigación²².

Por consiguiente, ahora más que nunca es preciso adoptar medidas decisivas en favor de los investigadores europeos. Lo que está en juego es la capacidad de Europa de consolidarse y desarrollarse como polo de I+D de primera línea a largo plazo.

3. UNA ASOCIACIÓN PARA LA ACCIÓN

La Estrategia de Lisboa reconoce la necesidad de avanzar de manera global y coordinada. **Una nueva iniciativa destinada a los investigadores y basada en las reformas y medidas en curso encerraría un considerable valor añadido comunitario.** Al mismo tiempo, es imprescindible disponer de recursos humanos suficientes para hacer realidad las ambiciones más generales de la Estrategia de Lisboa.

Así pues, la Comisión propone **crear una asociación entre la Comisión y los Estados miembros que garantice la propiedad real de los objetivos y las acciones. Ello resulta esencial para llevar adelante conjuntamente una serie de acciones prioritarias, centradas en ámbitos clave seleccionados por su impacto potencial** a nivel comunitario, nacional e institucional.

Las iniciativas anteriores y en curso, tanto a nivel comunitario como nacional, pueden ser una importante fuente de inspiración, y existen múltiples ejemplos de buenas prácticas en la UE. **Aumentar el nivel de todos los sistemas e instituciones nacionales para equiparlos con los mejores contribuiría sobremanera a la creación de un sistema europeo de investigación de primera clase.** El impacto de las diferentes iniciativas aumentará considerablemente si se planifican y se llevan a cabo de manera coherente y sistemática, reforzándose mutuamente, sobre la base de objetivos fijados en común y centrados en ámbitos clave.

La asociación debe comprometerse a lograr para finales de 2010 progresos rápidos y cuantificables en los siguientes aspectos:

- **aplicar sistemáticamente procedimientos de contratación abiertos;**
- **responder a las necesidades de los investigadores móviles en materia de seguridad social y pensiones complementarias;**
- **ofrecer condiciones de empleo y de trabajo atractivas; y**
- **mejorar la formación, las cualificaciones y la experiencia de los investigadores.**

Una acción coordinada en estas áreas, **junto con esfuerzos renovados en las iniciativas existentes, por ejemplo aumentar el nivel de adopción de los principios de la Carta y el Código,** proporcionaría mejores oportunidades laborales y carreras más gratificantes a los investigadores y favorecería la movilidad entre las instituciones, entre los sectores público y privado y entre los países.

A nivel europeo, la existencia de un auténtico mercado del trabajo para los investigadores equilibraría la oferta y la demanda de investigadores, impulsaría el crecimiento de la

²² Conclusiones de la Presidencia de 15-16 de marzo de 2002.

productividad gracias a una mejor adecuación a los puestos de trabajo, aumentaría la transferencia de conocimientos y facilitaría el desarrollo de centros de excelencia en la UE, crearía mejores conexiones internacionales para la investigación colaborativa y la explotación económica de los resultados de la investigación, y contribuiría a instaurar condiciones más atractivas para la inversión industrial en investigación.

4. ACCIONES EN LOS CUATRO ÁMBITOS CLAVE

4.1. Contratación abierta y posibilidad de transferir las subvenciones

Los investigadores mencionan a menudo la falta de un mercado laboral abierto como elemento desincentivador para iniciar o proseguir una carrera de investigación en Europa. En muchos Estados miembros, las instituciones públicas de investigación, y en particular las universidades, carecen muchas veces de autonomía suficiente en materia de contratación, debido a **lo obsoleto de la legislación y las prácticas nacionales, que siguen entorpeciendo o impidiendo la contratación de personal basada en la competencia**. De esta forma, mientras que la contratación en el sector privado europeo es en su mayor parte abierta y competitiva, a nivel institucional en el sector público sigue siendo práctica frecuente la contratación de personal a nivel interno.

Los investigadores constituyen una mano de obra relativamente limitada y sumamente especializada, **por lo que no siempre será posible encontrar a la persona mejor cualificada para un determinado puesto de investigación en un sistema nacional concreto, y menos aún en una sola institución**. Por tanto, el recurso generalizado a procedimientos de contratación abiertos en el sector público puede mejorar el rendimiento de la investigación en Europa y ofrecer al mismo tiempo más oportunidades a los investigadores.

Aunque la mayoría de los empleadores de investigadores del sector privado y algunos del sector público publican ya ofertas de empleo a nivel externo, **la mayoría de las vacantes solamente se hacen públicas internamente** o, en el mejor de los casos, a nivel nacional. Los investigadores también necesitan **información práctica actualizada y fácilmente accesible sobre la movilidad entre instituciones, sectores o países**.

Además, a pesar de los importantes esfuerzos realizados, por ejemplo a través del proceso de Bolonia y del Marco Europeo de Cualificaciones recientemente adoptado, **las instituciones aún carecen de conocimientos suficientes sobre los procedimientos y las normas de reconocimiento de los títulos académicos y profesionales de otros países o sectores**, incluidas las cualificaciones no formales.

Hasta la fecha, **casi todos los fondos para proyectos se destinan a instituciones del país del organismo de financiación**, incluso en casos en los que una deslocalización sería beneficiosa para los resultados del proyecto. La posibilidad de transferir las subvenciones prevista por el Consejo Europeo de Investigación y el sistema «money follows researcher» («el dinero sigue al investigador»), aplicado por las entidades nacionales de financiación de la investigación a través de los EUROHRC²³, podrían servir de modelos para otras iniciativas.

Acciones prioritarias propuestas:

²³ *European Union Research Organisations Heads of Research Councils* (Consejos de Directores de Investigación de Organizaciones de Investigación de la Unión Europea).

- Los Estados miembros deben velar por que la contratación de investigadores se realice mediante procedimientos abiertos y transparentes, basados en la competencia, en particular concediendo a las instituciones mayor autonomía en materia de contratación y adoptando las mejores prácticas en el reconocimiento de las titulaciones de otros países.
- Los Estados miembros y la Comisión deben velar por que todos los puestos de investigador financiados con fondos públicos se publiquen abiertamente en línea, en particular a través de la red EURAXESS.
- Los Estados miembros y la Comisión deben velar por que los investigadores que cambien de institución, sector o país dispongan de servicios adecuados de información y asistencia, por ejemplo a través de EURAXESS y de la plataforma EURES²⁴.
- Los Estados miembros y la Comisión deben velar por que exista la posibilidad de transferir las subvenciones concedidas por las entidades nacionales de financiación y los programas de investigación comunitarios pertinentes, cuando ello permita a las entidades financiadoras satisfacer mejor sus necesidades de investigación y a los investigadores gestionar mejor su carrera.

4.2. Responder a las necesidades de los investigadores móviles en materia de seguridad social y pensiones complementarias

La dimensión europea de la **seguridad social**²⁵ es objeto de reglamentos de coordinación en la UE, con el fin de evitar que la aplicación de las distintas legislaciones nacionales perjudique a los trabajadores móviles²⁶. El Reglamento (CEE) n° 1408/71 del Consejo establece como norma general que los trabajadores migrantes estarán sujetos a la legislación del país en el que trabajen. Con el tiempo, la legislación comunitaria relativa a la coordinación de los regímenes de seguridad social ha ido facilitando especialmente la movilidad a más largo plazo de los trabajadores. Pero tal como se subraya en el reciente Plan de Acción Europeo de Movilidad Laboral, **las normas adoptadas hace varios decenios pueden no resultar tan eficaces ante nuevas formas de movilidad de los trabajadores, que con frecuencia trabajan con contratos de corta duración en diferentes Estados miembros.** Puesto que los investigadores se cuentan entre las categorías de trabajadores más móviles y muchas veces pueden ser titulares de una serie de contratos de corta duración durante su carrera, es más que probable que se enfrenten a dificultades.

Los principales problemas suelen derivarse del **desconocimiento de los investigadores y sus empleadores sobre sus derechos en materia de seguridad social.** Este problema debería remediarse mejorando el acceso a la información existente. El Plan de Acción Europeo de Movilidad Laboral prevé la **mejora de la legislación y las prácticas vigentes en relación con la seguridad social,** teniendo en cuenta las nuevas formas de movilidad. Estas medidas afectarán también a los investigadores, por lo que es importante conocer sus experiencias a la hora de evaluar las necesidades de mejora. Por ejemplo, fomentar la extensión del período de exportación de las prestaciones de desempleo podría facilitar la movilidad.

²⁴ Red y sitio web de los Servicios europeos de empleo: www.eures.europa.eu

²⁵ En particular, los derechos a pensión de los regímenes obligatorios, la asistencia sanitaria y las prestaciones de desempleo.

²⁶ Reglamento (CEE) n° 1408/71 del Consejo relativo a la aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena, a los trabajadores por cuenta propia y a los miembros de sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad, y su Reglamento de aplicación (CEE) n° 574/72.

La legislación comunitaria en vigor prevé asimismo cierta flexibilidad para que los Estados miembros puedan establecer, mediante un acuerdo, excepciones a las normas generales sobre la legislación aplicable y decidir aplicar una legislación diferente en materia de seguridad social a los trabajadores afectados o ampliar el período de aplicación de la legislación del país de origen, a condición de que ello favorezca a los trabajadores. Podrían realizarse esfuerzos coordinados para **utilizar de manera más adecuada estas excepciones en beneficio de los investigadores**.

Además, la circulación de investigadores en relación con terceros países podría facilitarse si se incluyeran **cláusulas específicas en los acuerdos bilaterales y multilaterales sobre seguridad social celebrados entre los Estados miembros y los terceros países**, que permitieran la acumulación de períodos, la posibilidad de seguir estando sujetos al régimen de seguridad social del país de origen durante un período determinado de trabajo en el extranjero y la exportación de prestaciones al regresar a su país de origen.

Otros problemas se deben a que los trabajadores recurren cada vez más a **regímenes complementarios de pensiones** de cara a su jubilación. Sin embargo, las condiciones de adquisición, conservación y transferencia de los derechos de pensión complementaria no son muchas veces las idóneas para los trabajadores móviles, por ejemplo los investigadores. Podrían realizarse esfuerzos adicionales para facilitar información específicamente destinada a los investigadores sobre la cuestión de los derechos de pensión complementaria.

Actualmente se está negociando una propuesta de Directiva relativa a la portabilidad de los derechos de pensión complementaria. No obstante, probablemente no se abordará la «transferibilidad» de estos derechos. Por consiguiente, es deseable a medio plazo **estudiar la viabilidad de medidas destinadas a facilitar la transferencia de los derechos de pensión complementaria** para los trabajadores muy móviles, entre ellos los investigadores.

Debería incitarse a los proveedores de pensiones a instaurar regímenes de pensiones paneuropeos dirigidos a los investigadores, y a las empresas, a recurrir a proveedores de pensiones de otros Estados miembros de la UE. Los investigadores móviles podrían de esta forma contribuir al mismo fondo de pensiones complementarias aunque trabajen en distintos países de la UE, sin dejar de cumplir las diferentes legislaciones en materia social, laboral y de pensiones de los Estados miembros participantes. Para ello será necesario prever la posibilidad de excluirse voluntariamente cuando la legislación obligue a los investigadores a contribuir a un fondo de pensiones nacional.

Acciones prioritarias propuestas:

- La Comisión y los Estados miembros deben velar por que los investigadores y sus empleadores tengan acceso a información fácilmente accesible y específica sobre la aplicación de las normas de seguridad social de la UE y sobre las implicaciones de la movilidad transnacional para las pensiones complementarias, en particular mediante la mejora de las fuentes existentes a nivel nacional y de la UE, como el sitio web EUlisses²⁷
- Los Estados miembros deben utilizar mejor el marco jurídico vigente y adoptar acuerdos bilaterales y multilaterales adecuados en relación con las excepciones previstas en el Reglamento nº 1408/71, en beneficio de los investigadores.
- Los Estados miembros deben incluir normas que faciliten la movilidad internacional de los investigadores al celebrar acuerdos bilaterales y multilaterales sobre seguridad social con terceros países.
- La Comisión y los Estados miembros deben evaluar la necesidad de una recomendación de la Comisión o del Consejo para facilitar la transferencia de los derechos de pensión complementaria para los trabajadores muy móviles, incluidos los investigadores.
- La Comisión y los Estados miembros deben fomentar los regímenes de pensión paneuropeos dirigidos a los investigadores.

4.3. Condiciones de empleo y de trabajo atractivas

Las condiciones de empleo y de trabajo son esenciales para determinar el atractivo de cualquier carrera. Como ocurre con otras profesiones, el nivel salarial influye, al igual que la posibilidad de conciliar la vida profesional y familiar; pero para los investigadores es como mínimo igual de importante la manera en que se recompensa el rendimiento académico y contar con un entorno profesional favorable que les permita llevar a cabo desde un primer momento las actividades de investigación que les interesan.

Pese a las profundas reformas en curso, las estructuras de compensación y promoción de numerosas instituciones públicas de investigación siguen siendo rígidas, lo que a menudo dificulta la competencia en el mercado internacional, sobre todo en el caso de las universidades. En muchos Estados miembros hay **dos tipos de efectivos: por un lado, los investigadores jóvenes, con contratos de corta duración, y por otro, los investigadores de más edad, con una movilidad limitada y con contratos de duración indeterminada.** Los principios comunes sobre «flexibilidad»²⁸ adoptados recientemente por el Consejo Europeo tras el acuerdo de los interlocutores sociales resultan por tanto sumamente pertinentes para los investigadores.

Los **investigadores jóvenes** trabajan frecuentemente con contratos temporales de corta duración para colaborar en la realización de proyectos específicos de investigación. Ello limita las posibilidades de los investigadores de talento de convertirse en investigadores independientes y puede animar a algunos a intentar progresar en otra parte, lo que retrasa la

²⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/eulisses/jetspeed/.

²⁸ «Hacia los principios comunes de la flexibilidad: más y mejor empleo mediante la flexibilidad y la seguridad», COM(2007) 359.

aparición de una nueva generación de líderes de la investigación. Asimismo, los investigadores jóvenes suelen recibir formas atípicas de remuneración (por ejemplo, estipendios o becas), con un acceso limitado a la seguridad social y a las prestaciones de las pensiones complementarias en el marco del sistema nacional de seguridad social aplicable.

Por el contrario, los investigadores más experimentados suelen ser titulares de contratos de duración indeterminada, y su promoción se basa en la antigüedad más que en el mérito. Este sistema no les anima a cambiar de trayectoria profesional, por ejemplo marchándose a trabajar a otro país o sector, ya sea a tiempo completo o parcial, o realizando actividades de consultoría. Estos elementos disuasorios y otros, como la pérdida de los derechos de pensión, también minimizan el papel potencial de los **investigadores jubilados y de los que se encuentran al final de su carrera**. En otras circunstancias, serían muchos los que estarían dispuestos a participar, por ejemplo, en la orientación de científicos más jóvenes, el asesoramiento en la elaboración de políticas o el fomento de las carreras de investigación.

La mayoría de las instituciones de investigación de la UE no siempre dan a la **conciliación de la vida profesional y privada** suficiente prioridad, lo que perjudica principalmente las carreras de las mujeres. Sigue existiendo un desequilibrio sustancial en la proporción de mujeres que ocupan puestos destacados en la investigación, pese a que en los estudios de doctorado las mujeres son con frecuencia más numerosas que los hombres.

Existen notables variaciones entre los sueldos de los investigadores del Espacio Europeo de Investigación y en comparación con otras regiones del mundo, incluso teniendo en cuenta el coste de la vida, así como entre los sueldos medios de los investigadores de sexo masculino y los de sexo femenino. Estas disparidades falsean el mercado laboral único y pueden empujar a los investigadores a aprovechar las mejores oportunidades que se les ofrecen en otros sectores económicos o fuera de la UE.

Acciones prioritarias propuestas:

- Los Estados miembros, las entidades financiadoras y los empleadores deben mejorar las posibilidades de desarrollo de carrera de los investigadores noveles, mediante los «principios de la flexiguridad», evaluaciones regulares, una mayor autonomía y una mejor formación; las entidades financiadoras de la investigación deben tomar en consideración el desarrollo de la carrera al evaluar las propuestas de investigación.
- Los Estados miembros, las entidades financiadoras y los empleadores deben introducir progresivamente una mayor flexibilidad en los acuerdos contractuales y administrativos y en la legislación nacional aplicable a los investigadores de más edad y a los que se encuentran al final de su carrera, para recompensar el buen rendimiento y permitir que sigan trayectorias profesionales menos habituales.
- Las entidades financiadoras y los empleadores deben velar por que todos los investigadores que reciben fondos públicos en forma de becas o estipendios estén debidamente cubiertos por la seguridad social.
- Los Estados miembros y las instituciones públicas de investigación deben procurar lograr una representación de género adecuada en los organismos de selección y financiación, y adoptar sistemáticamente medidas que permitan tanto a hombres como a mujeres desarrollar una carrera científica que posibilite la conciliación de su vida profesional y familiar, por ejemplo aplicando políticas que favorezcan una «doble carrera».

4.4. Mejorar la formación, las cualificaciones y la experiencia de los investigadores europeos

Los investigadores deben disponer de todas las cualificaciones necesarias para participar en diferentes funciones en la economía moderna del conocimiento. En particular, las empresas se desarrollan cada vez más en un entorno de «innovación abierta», en el que las conexiones con otras empresas y con las instituciones públicas de investigación se utilizan para explorar ideas y para diseñar productos más eficazmente. **Así pues, resulta vital crear vínculos entre una base de investigación pública excelente y las empresas.** La propia ciencia también está evolucionando y se hace más hincapié **en la investigación multidisciplinar e interdisciplinar, la financiación competitiva, la colaboración internacional y la conversión de los resultados de la investigación en innovaciones de éxito.**

Sin embargo, la **mayoría de los investigadores europeos sigue recibiendo una formación universitaria tradicional.** A menudo carecen de las cualificaciones y las competencias necesarias para, por ejemplo, gestionar la propiedad intelectual, presentar una oferta para la financiación de un proyecto o crear su propia empresa. Puede suceder que los investigadores que trabajan en las PYME se vean en la necesidad de gestionar proyectos, las comunicaciones de la empresa o la propiedad intelectual. Los investigadores experimentados pueden también quedarse desfasados respecto de las técnicas y métodos más recientes y recibir poco apoyo para ampliar sus competencias o conocimientos a medida que avanza su carrera, por ejemplo al ocupar puestos de gestión en su institución.

El **actual proceso intergubernamental de Bolonia pretende resolver problemas como el desarrollo curricular en los programas de doctorado y el aseguramiento de la calidad.** Medidas comunitarias como las «redes de formación inicial» del **Séptimo Programa Marco de Investigación**, la propuesta de doctorados conjuntos del programa **Erasmus Mundus** y el **Instituto Europeo de Innovación y Tecnología (IET)** también contribuirán a este objetivo.

No obstante, se necesitan mayores esfuerzos a nivel nacional en materia de cualificaciones y de formación continua. **Los investigadores deben beneficiarse de experiencias útiles durante su período de formación y posteriormente,** lo que les ayudará en sus oportunidades de carrera y en sus aptitudes para cambiar de institución, sector o país. Esto es sólo en parte una cuestión de formación formal. Crear el entorno adecuado exigirá cambios en muchas instituciones, por ejemplo mejorando las relaciones con el sector privado.

Acciones prioritarias propuestas:

- Los Estados miembros deben elaborar y apoyar unos «programas nacionales en materia de cualificaciones» que sean coherentes y garanticen que los investigadores dispongan de las competencias necesarias para contribuir plenamente a una economía y una sociedad del conocimiento a lo largo de su carrera.
- Los Estados miembros deben velar por que mejoren los vínculos entre la universidad y las empresas, favoreciendo la colocación en empresas de investigadores en formación y fomentando la financiación de los doctorados por las empresas y su implicación en el desarrollo curricular.

5. EJECUCIÓN DE LA ASOCIACIÓN

Con el fin de que la asociación contribuya con éxito a la creación de un sistema europeo de investigación de primera línea, cada socio deberá prestar toda su colaboración. Por ello es importante que:

- los Estados miembros, el Consejo y la Comisión se comprometan con los **objetivos comunes y aprueben las acciones propuestas**;
- los **Estados miembros adopten un plan de acción nacional para principios de 2009** en el que establezcan metas y acciones específicas para lograr los objetivos de la asociación; **dadas las distintas situaciones de partida de cada Estado miembro, cada plan se centrará en aspectos diferentes de los objetivos globales de la asociación**;
- las **acciones prioritarias** definidas se **ejecuten antes de que finalice 2010**;
- la **Comisión procure optimizar los instrumentos comunitarios existentes**, incluidos los disponibles a través del programa «Personas» del 7º PM , para reforzar la asociación;
- como partes integrantes de la asociación, los Estados miembros y la Comisión:
 - **identifiquen las buenas prácticas** y, en su caso, **elaboren directrices comunes**;
 - **supervisen los progresos** registrados a nivel nacional y de la UE y elaboren un informe anual basado en los indicadores adoptados de común acuerdo²⁹;
 - **aprovechen al máximo el marco jurídico comunitario en vigor**, en beneficio de los investigadores;
- conforme a su papel central en la gobernanza de las iniciativas del EEI, **el Consejo de Competitividad supervise y evalúe los progresos registrados** en la ejecución de las acciones de la asociación;
- al final de la primera fase de la asociación en 2010 se realice **una evaluación global de la situación y de los resultados de las acciones de la asociación** y se estudie la necesidad de nuevas medidas comunitarias que aborden problemas específicos pendientes. La evaluación debe **tener plenamente en cuenta los puntos de vista de los propios investigadores**. Debe preverse la creación de un **punto de contacto único que permita a los investigadores** notificar a la asociación tanto ejemplos de buenas prácticas como las dificultades encontradas, así como la **organización de una gran conferencia en 2009** que ofrezca a los investigadores una plataforma de expresión.

²⁹ En el capítulo 7 del documento de trabajo adjunto de los servicios de la Comisión [SEC(2008) XXX] se proponen posibles indicadores.