

RO

RO

RO



COMISIA COMUNITĂȚILOR EUROPENE

Bruxelles, 23.5.2008
COM(2008)317 final

**COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE CONSILIU ȘI CĂTRE PARLAMENTUL
EUROPEAN**

**FAVORIZAREA CARIERELOR ȘI A MOBILITĂȚII: UN PARTENERIAT
EUROPEAN PENTRU CERCETĂTORI**

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

(prezentată de Comisie)

COMUNICARE A COMISIEI CĂTRE CONSILIU ȘI CĂTRE PARLAMENTUL EUROPEAN

FAVORIZAREA CARIERELOR ȘI A MOBILITĂȚII: UN PARTENERIAT EUROPEAN PENTRU CERCETĂTORI

1. INTRODUCERE

Consiliul European de primăvară din 2008 a confirmat faptul că investițiile în oameni și modernizarea piețelor forței de muncă, precum și investițiile în cunoaștere și inovare¹ reprezintă domenii prioritare pentru Strategia reînnoită de la Lisabona pentru creștere și locuri de muncă.

S-au planificat deja sau sunt în curs de desfășurare eforturi semnificative în vederea tranziției economiei UE către activități care utilizează în mai mare măsură cunoașterea, cuprinzând măsuri de consolidare a pieței unice², de creștere a mobilității forței de muncă³, de consolidare a domeniului educației și formării⁴ și de stimulare a unui număr mai mare de investiții private în cercetare și inovare⁵.

Cartea verde din 2007 intitulată „Spațiul European de Cercetare: perspective noi”⁶ a lansat o amplă dezbatere publică asupra modului în care se poate realiza un Spațiu European de Cercetare mai deschis, mai competitiv și mai atractiv. Ulterior s-au identificat o serie de domenii esențiale, în care întreprinderea de către statele membre și Comunitate a unor acțiuni eficiente în parteneriat pe baza unor obiective comune ar duce la obținerea de beneficii semnificative pentru sistemul european de cercetare și ar ajuta la crearea unei „a cincea libertăți” în Europa – libertatea de cunoaștere.

Fiind una dintre cele cinci inițiative⁷ planificate în 2008 ca o continuare a cărții verzi privind Spațiul European de Cercetare, **prezenta comunicare propune dezvoltarea unui parteneriat cu statele membre în vederea asigurării disponibilității unui număr suficient de cercetători.** Cercetătorii, ca principalii producători de noi cunoștințe și agenți de transmitere și utilizare a acestora, sunt indispensabili unei economii comunitare competitive, bazate pe cunoaștere. Pentru a putea păstra și atrage cei mai talentați cercetători, este necesară o abordare echilibrată care să garanteze că cercetătorii de pe întreg teritoriul UE beneficiază de formare adecvată și de cariere atractive, fără obstacole în calea mobilității.

¹ Concluziile Președinției, Consiliul European din 13-14 martie 2008.

² „O piață unică pentru Europa secolului XXI”, COM(2007) 724.

³ Planul de acțiune european privind mobilitatea locurilor de muncă (2007-2010), COM(2007) 773, 6.12.2007.

⁴ Inclusiv sprijin UE pentru creșterea mobilității academice și inițiativa planificată a UE privind noi competențe pentru noi locuri de muncă.

⁵ „Transpunerea cunoștințelor în practică: o strategie amplă privind inovarea în UE”, COM(2006) 502, 13.9.2006 și „O inițiativă privind piețele-pilot pentru Europa”, COM(2007) 860, 21.12.2007.

⁶ COM(2007) 161, 4.4.2007.

⁷ Alte inițiative se referă la: managementul proprietății intelectuale de către organizațiile publice de cercetare, adoptarea de programe comune, infrastructurile de cercetare paneuropene, cooperarea internațională în domeniul științei și tehnologiei.

Se prevede ca administrarea globală a inițiativelor privind Spațiul European de Cercetare să fie supervizate de Consiliul Competitivitate.

2. PROGRESE ȘI PERSPECTIVE

Noțiunea de „cercetător” acoperă multe roluri și activități diferite - de la cadre universitare și oameni de știință angajați în activități de cercetare fundamentală pe termen lung în cadrul unor infrastructuri de cercetare de mari dimensiuni, la cercetători implicați în proiecte orientate mai degrabă către un obiectiv precis în cadrul unor laboratoare guvernamentale, de la angajați ai unor companii, care desfășoară activități de dezvoltare orientate către piață, la personalul IMM-urilor de înaltă tehnologie, care urmăresc realizarea unor transferuri de tehnologie sau inovații în domeniul produselor și proceselor.

Nevoia de resurse umane adecvate pentru sectorul cercetării și dezvoltării a fost identificată drept o problemă de importanță deosebită încă de la lansarea Strategiei de la Lisabona în anul 2000⁸. Comisia a propus **măsuri de creștere a mobilității cercetătorilor în cadrul Spațiului European de Cercetare în 2001**⁹ și **măsuri vizând dezvoltarea carierei acestora în 2003**¹⁰.

În 2005, Comisia a adoptat **Carta europeană a cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor**, stabilind rolurile și responsabilitățile cercetătorilor și ale angajatorilor și finanțatorilor acestora, precum și modalități prin care recrutarea poate fi făcută mai echitabilă și mai transparentă. **Pachetul privind „viza științifică”** adoptat în 2005¹¹ era conceput pentru a permite intrarea și acordarea rapidă a dreptului de ședere cercetătorilor din țări terțe. Mobilitatea și carierele cercetătorilor au fost sprijinite prin finanțări din cadrul celui de-Al șaselea program-cadru de cercetare.

Majoritatea statelor membre desfășoară acțiuni legate de cercetători, în special reforme ale sectoarelor naționale universitare și de educație superioară¹². Sporirea autonomiei și îmbunătățirea guvernantei instituțiilor prezintă o relevanță directă pentru ameliorarea situației cercetătorilor.

Aceste inițiative au dus la obținerea de rezultate. Informațiile disponibile pentru cercetătorii mobili au fost mult îmbunătățite, prin intermediul unei rețele de centre locale și on-line¹³. Finanțarea cercetătorilor a fost sporită odată cu cel de-Al șaptelea program-cadru de cercetare, inclusiv prin noul **Consiliu European pentru Cercetare**.

Progresele rămân însă lente. Adoptarea cartei și a codului, care nu sunt obligatorii, a fost până în prezent limitată, iar câteva state membre încă nu au implementat directiva din

⁸ Concluziile Președinției, Consiliul European de la Lisabona, 23-24 martie 2000.

⁹ „Strategie privind mobilitatea în Spațiul European de Cercetare”, COM(2001) 331, 20.6.2001.

¹⁰ „Cercetătorii în Spațiul European de Cercetare: o singură profesie, cariere multiple”, COM(2003) 436, 18.7.2003.

¹¹ Cuprinzând Directiva 2005/71/CE a Consiliului din 12 octombrie 2005 privind o procedură specială de admitere a resortisanților țărilor terțe în scopul desfășurării unei activități de cercetare științifică („viza științifică”), JO L 289, 3.11.2005, p.15.

¹² „Ducerea la îndeplinire a proiectului de modernizare a universităților: educație, cercetare și inovare”, COM(2006) 208, 10.5.2006.

¹³ ERA-MORE (Rețeaua europeană a centrelor de mobilitate) și portalul pentru mobilitatea cercetătorilor urmează să fie relansate în iunie 2008 sub denumirea *EURAXESS Researchers in Motion Network* (Rețeaua EURAXESS pentru mobilitatea cercetătorilor), oferind informații cu privire la mobilitate, locuri de muncă și drepturi.

pachetul „vizei științifice”. Politicile existente tind să trateze teme relativ izolate sau să adopte o perspectivă națională limitată.

Situațiile sunt foarte diferite în funcție de instituție și de țară, însă în multe state membre există încă acte normative și practici vetuste care stânenesc sau împiedică recrutarea pe principii concurențiale în sectorul public. Prevalența contractelor pe termen scurt pentru tinerii cercetători și promovarea mai degrabă în funcție de vechime decât de performanțe înseamnă că pot trece mulți ani până când cercetătorii talentați pot deveni oameni de știință cu adevărat independenți. Mulți cercetători au primit o formare academică tradițională, ceea ce nu le oferă abilitățile necesare pentru economia modernă a cunoașterii, în care conexiunile dintre industrie și instituțiile publice de cercetare sunt din ce în ce mai importante. Există factori de descurajare puternici pentru cercetătorii care doresc să se mute de la o instituție la alta, din mediul universitar în cel industrial sau în altă țară.

Deși țările UE încă produc mai mulți absolvenți și doctori în științe și inginerie decât SUA sau Japonia, cercetătorii au o pondere mult mai mică în cadrul forței de muncă din UE¹⁴. Mulți absolvenți sau titulari de doctorate din Europa fie renunță la cariera în cercetare, fie continuă cercetarea în țări în care găsesc oportunități mai bune – mai ales în SUA.

Se estimează că, din cei aproape 400 000 de cercetători străini aflați în SUA în 2004, 100 000 erau născuți în UE¹⁵. Această cifră reprezintă un procent semnificativ din totalul de 1,3 milioane de cercetători din UE¹⁶ și, în plus, acești cercetători sunt probabil printre cei mai buni din domeniile lor de competență. De exemplu, 75% din asistenții universitari aflați în 2007 în cadrul catedrelor de economie ale primelor zece dintre cele mai bune universități din SUA erau absolvenți ai unei universități din afara SUA¹⁷. Capacitatea sistemului din SUA de a atrage talente din toată lumea se reflectă în poziția clar fruntașă pe care o deține această țară față de UE în ceea ce privește performanța în domeniul cercetării¹⁸. Influxul de cercetători din terțe țări către UE este mult mai scăzut¹⁹, în timp ce **concurența la nivel mondial pentru cei mai talentați cercetători este în creștere, existând în prezent noi jucători care pot oferi condiții atractive.**

În același timp, **mai multe state membre își exprimă îngrijorarea cu privire la îmbătrânirea forței de muncă din sectorul cercetării, iar lipsa cercetătorilor devine deja o problemă în unele regiuni și sectoare industriale²⁰.** Situația se va agrava dacă nu se atrag tinerii către această profesie și dacă nu se remediază problema numărului foarte mic de femei care lucrează în știință și în inginerie. Mai mult, pe lângă cercetătorii necesari pentru a înlocui actuala forță de muncă din domeniu, se estimează²¹ că în Europa ar mai fi nevoie de încă

¹⁴ 0,56% în UE, față de 0,93% în SUA și 1,06% în Japonia; IISER II, Comisia Europeană, 2007.

¹⁵ *Europe in the global research landscape* (Europa în peisajul mondial al cercetării), Comisia Europeană, 2007.

¹⁶ Echivalent normă întreagă; IISER II, Comisia Europeană, 2007.

¹⁷ Oswald și Ralsmark, 2008.

¹⁸ Ponderea deținută de UE în primele 10% cele mai citate publicații științifice este de 37,5%, față de ponderea SUA de 48,9%. Doar 8 din cele 76 de universități din lume cu cea mai mare influență în acest sens se află în UE; 67 se află în SUA; „Key Figures” (Cifre-cheie), Comisia Europeană, 2007.

¹⁹ În 2000, 2% din persoanele angajate în sectorul științei și tehnologiei din UE proveneau din alte părți ale lumii, în timp ce ponderea persoanelor angajate în sectorul științei și tehnologiei din SUA și născute în afara acestei țări era de 22%; „Key Figures” (Cifre-cheie), Comisia Europeană, 2007.

²⁰ Într-o număr de țări, peste 40% din forța de muncă de înaltă calificare are între 45 și 64 de ani, iar cei care au între 25 și 34 de ani reprezintă doar 25%; „Key Figures” (Cifre-cheie), Comisia Europeană, 2007.

²¹ COM(2003) 226 final, 30.4.2003.

600 000 – 700 000 de cercetători, pentru a se putea atinge obiectivul stabilit de Consiliul European de la Barcelona de a se investi în medie 3% din PIB în cercetare²².

Prin urmare, sunt necesare măsuri decisive pentru cercetătorii europeni, acum mai mult decât niciodată. În joc se află capacitatea Europei de a rămâne și a se dezvolta pe termen lung ca locație de importanță mondială pentru sectorul cercetării și dezvoltării.

3. UN PARTENERIAT PENTRU ACȚIUNE

Strategia de la Lisabona recunoaște necesitatea de a progresa în mod cuprinzător și coordonat. **O nouă inițiativă pentru cercetători, care s-ar putea baza pe reforme și acțiuni aflate în prezent în curs de desfășurare, ar prezenta o valoare adăugată considerabilă pentru UE.** În același timp, disponibilitatea unor resurse umane suficiente este o condiție necesară pentru realizarea ambițiilor mai extinse incluse în Strategia de la Lisabona.

Prin urmare, Comisia propune **crearea unui parteneriat cu statele membre, menit să garanteze o asumare reală a obiectivelor și acțiunilor.** Acest lucru este esențial pentru **impulsionarea comună a progresului unei serii de acțiuni prioritare cu obiective precise, în domenii cheie selecționate pentru impactul lor potențial** la nivel comunitar, național și instituțional.

Din inițiativele anterioare sau existente la nivel comunitar și național se pot trage multe învățăminte, iar în UE există multe exemple de bune practici. **Ridicarea tuturor sistemelor și instituțiilor naționale la nivelul celor mai bune ar reprezenta un pas important în direcția creării unui sistem european de cercetare de rang mondial.** Impactul inițiativelor individuale ar crește mult dacă s-ar asigura planificarea și implementarea acestora într-un mod coerent, consecvent și care să ofere o consolidare reciprocă, pe baza unor obiective stabilite de comun acord și axate asupra unor domenii cheie.

Parteneriatul ar trebui să se angajeze în direcția realizării, până la sfârșitul anului 2010, a unor progrese rapide și cuantificabile în ceea ce privește:

- **recrutarea deschisă în mod sistematic;**
- **satisfacerea nevoilor cercetătorilor mobili cu privire la asigurările sociale și pensiile suplimentare;**
- **oferirea unor condiții de angajare și de muncă atractive; și**
- **creșterea nivelului de formare, a competențelor și a experienței cercetătorilor.**

Realizarea unor acțiuni coordonate în aceste domenii, **pe lângă reînnoirea eforturilor privind inițiativele existente, cum ar fi creșterea gradului de adoptare a principiilor enunțate în cartă și în codul de conduită,** ar oferi cercetătorilor oportunități mai bune în ceea ce privește locurile de muncă și cariere care să ofere o mai mare satisfacție și ar permite sporirea mobilității între instituții, între sectoarele public și privat, precum și a mobilității transfrontaliere.

La nivel european, o piață reală a locurilor de muncă pentru cercetători ar echilibra cererea și oferta, ar duce la o creștere a productivității pe baza principiului „omul potrivit la locul

²²

Concluziile Președinției, Consiliul European din 15-16 martie 2002.

potrivit”, ar intensifica transferurile de cunoștințe și ar facilita dezvoltarea unor centre de excelență pe întreg teritoriul UE, ar crea legături mai bune la nivel internațional pentru proiectele de colaborare în domeniul cercetării și pentru exploatarea economică a rezultatelor și ar ajuta la crearea unor condiții mai atractive pentru investițiile întreprinderilor în cercetare.

4. ACȚIUNI ÎN CELE PATRU DOMENII CHEIE

4.1. Recrutare deschisă și portabilitatea granturilor

Unul dintre factorii descurajanți deseori menționați de cercetători în ceea ce privește începerea sau continuarea unei cariere în cercetare în Europa este lipsa oportunităților deschise privind locurile de muncă. În multe state membre, instituțiile publice de cercetare, în special universitățile, au de multe ori un grad redus de autonomie în angajarea de personal, **din cauza legislației și practicilor naționale vetuste care încă mai stânenesc sau împiedică recrutarea pe baze concurențiale**. Așadar, în timp ce recrutarea în sectorul privat din Europa se realizează în general pe baze deschise și concurențiale, la nivelul instituțiilor din sectorul public recrutarea internă este încă o practică foarte răspândită.

Cercetătorii reprezintă o forță de muncă relativ redusă ca număr și foarte specializată și, prin urmare, **nu este întotdeauna posibil să se găsească persoana cu cele mai bune calificări pentru un anumit post în cercetare în cadrul unui sistem național și cu atât mai mult în cadrul unei singure instituții**. Prin urmare, adoptarea pe scară largă în sectorul public a procedurilor de recrutare deschise ar îmbunătăți performanța în cercetare a Europei și ar oferi mai multe oportunități cercetătorilor.

Deși mare parte din angajatorii privați din domeniul cercetării, precum și unii din sectorul public își fac deja cunoscute în mod deschis posturile disponibile, **majoritatea acestor posturi disponibile sunt anunțate doar la nivel intern** sau, în cel mai bun caz, la nivel național. Or, cercetătorii au nevoie de **informații practice, actualizate și disponibile imediat cu privire la mobilitatea între instituții, sectoare sau țări**.

În ciuda unor eforturi considerabile, inclusiv prin Procesul de la Bologna și prin recent adoptatul Cadru european al calificărilor, **instituțiile încă nu cunosc procedurile și standardele de recunoaștere a calificărilor academice și profesionale din alte țări sau sectoare**, inclusiv a celor informale.

Până în prezent, **aproape toate finanțările de proiecte sunt legate de o instituție din țara organizației care acordă finanțarea**, chiar dacă delocalizarea proiectului ar fi benefică pentru rezultatele acestuia. Portabilitatea granturilor stabilită de Consiliul European pentru Cercetare și schema „fondurile însoțesc cercetătorul” administrată de agențiile naționale de finanțare a activităților de cercetare, prin intermediul EUROHORCs²³, ar putea servi ca model pentru alte inițiative.

Acțiuni prioritare propuse:

- Statele membre asigură recrutarea deschisă, transparentă și pe baze concurențiale a cercetătorilor, în special prin acordarea unei mai mari autonomii instituțiilor în ceea ce

²³ Asociația europeană a directorilor și președinților de organizații naționale din domeniul cercetării (finanțare și execuție) din UE.

privește angajarea personalului și prin adoptarea de bune practici în domeniul recunoașterii calificărilor obținute în alte țări.

- Statele membre și Comisia asigură faptul că toate posturile de cercetare finanțate din fonduri publice sunt publicate on-line în mod deschis, în special prin intermediul EURAXESS.
- Statele membre și Comisia asigură servicii de asistență și informare corespunzătoare pentru cercetătorii care se mută în altă instituție, sector sau țară, inclusiv prin EURAXESS și platforma EURES²⁴.
- Statele membre și Comisia permit portabilitatea granturilor individuale acordate de agențiile naționale de finanțare și prin programele comunitare pertinente în domeniul cercetării, în cazurile în care acest lucru le oferă finanțatorilor posibilitatea de a-și îndeplini nevoile legate de cercetare, iar cercetătorilor de a-și gestiona mai bine carierele.

4.2. Satisfacerea nevoilor cercetătorilor mobili cu privire la asigurările sociale și pensiile suplimentare

Dimensiunea europeană a **asigurărilor sociale**²⁵ face obiectul unor reglementări de coordonare la nivel comunitar, care vizează să împiedice posibilele efecte negative ale aplicării diverselor legislații naționale asupra lucrătorilor mobili²⁶. Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului prevede, ca regulă generală, că lucrătorii migranți sunt supuși legislației țării în care lucrează. De-a lungul anilor, legislația comunitară privind coordonarea în domeniul asigurărilor sociale a facilitat în special mobilitatea pe termen mai lung a lucrătorilor. După cum s-a subliniat însă în recentul Plan european de acțiune privind mobilitatea forței de muncă, **normele adoptate acum câteva decenii ar putea să nu se aplice la fel de eficient și în cazul unor forme mai noi de mobilitate a lucrătorilor care muncesc frecvent cu contracte de scurtă durată în diverse state membre**. Dat fiind că cercetătorii sunt una dintre categoriile cele mai mobile de lucrători și pot deseori să aibă o serie de contracte de scurtă durată pe parcursul carierei, aceștia sunt în special pasibili de a se confrunta cu dificultăți.

Problemele fundamentale derivă de multe ori din faptul că **cercetătorii și angajatorii acestora nu își cunosc drepturile cu privire la asigurările sociale**. Această situație ar trebui remediată prin îmbunătățirea accesului la informațiile existente. Planul european de acțiune privind mobilitatea forței de muncă prevede **îmbunătățirea legislației existente și a practicilor de implementare cu privire la asigurările sociale**, ținând seama de noile forme de mobilitate. Dat fiind că acest lucru se va întâmpla și în cazul cercetătorilor, este important ca experiențele acestora să fie incluse în evaluarea necesităților de ameliorare. De exemplu, încurajarea extinderii perioadei de transfer al indemnizațiilor de șomaj ar putea facilita mobilitatea.

²⁴ Rețeaua europeană a serviciilor de ocupare a forței de muncă și site-ul web www.eures.europa.eu.

²⁵ Cuprinzând drepturi privind pensia obligatorie, servicii de sănătate, indemnizații de șomaj.

²⁶ Regulamentul (CEE) nr. 1408/71 al Consiliului privind aplicarea regimurilor de securitate socială în raport cu lucrătorii salariați, cu lucrătorii care desfășoară activități independente și cu membrii de familie ai acestora care se deplasează în cadrul Comunității și Regulamentul (CEE) nr. 574/72 de stabilire a normelor de aplicare a Regulamentului (CEE) nr. 1408/71.

Legislația comunitară actuală oferă, de asemenea, un anumit grad de flexibilitate statelor membre în ceea ce privește derogarea prin acord de la normele generale privind legislația aplicabilă, acestea putând aplica legislații diferite de asigurări sociale pentru lucrătorii în cauză sau extinde perioada în care se aplică legislația din statul de proveniență, cu condiția ca acest lucru să fie în interesul lucrătorilor. S-ar putea face eforturi coordonate pentru o **utilizare mai adecvată a acestor derogări în avantajul cercetătorilor**.

Pe lângă aceasta, circulația cercetătorilor către și dinspre țările terțe ar putea fi facilitată prin includerea unor **clauze speciale în acorduri bilaterale și multilaterale privind asigurările sociale, încheiate între statele membre și țări terțe**, permițând cumularea perioadelor, posibilitatea ca un lucrător să rămână înscris în sistemul de asigurări sociale al țării de proveniență pentru o anumită perioadă de timp pe parcursul căreia lucrează în străinătate, precum și transferul drepturilor la asigurări sociale în momentul întoarcerii în țara de origine.

Alte probleme decurg din faptul că lucrătorii se bazează din ce în ce mai mult pe **sisteme de pensii suplimentare** pentru a-și asigura un venit după pensionare. Cu toate acestea, deseori condițiile de obținere, păstrare și transfer al drepturilor la pensia suplimentară nu sunt potrivite pentru unii lucrătorii mobili, cum ar fi cercetătorii. S-ar putea face eforturi suplimentare pentru a se pune la dispoziție informații specifice pentru cercetători cu privire la subiectul drepturilor la pensie suplimentară.

În prezent se află în curs de negociere o propunere de directivă care tratează portabilitatea drepturilor la pensie suplimentară. Însă este puțin probabil ca propunerea în cauză să abordeze aspectul „transferabilității” acestor drepturi. Prin urmare, este de dorit să se examineze, în viitorul nu foarte îndepărtat, **fezabilitatea unor măsuri de facilitare a transferului drepturilor la pensie suplimentară** în cazul lucrătorilor cu grad de mobilitate foarte ridicat, inclusiv al cercetătorilor.

Administratorii fondurilor de pensii ar trebui încurajați să instituie sisteme de pensii paneuropene speciale pentru cercetători, iar companiile ar trebui încurajate să folosească fonduri de pensii din alte state membre ale UE. Aceasta ar permite cercetătorilor mobili să contribuie la același fond de pensie suplimentară deși lucrează în diverse țări ale UE și, în același timp, să respecte diversele legislații sociale, ale muncii și pensiilor din statele membre participante. Aceasta va necesita includerea posibilității de neparticipare în cazul în care cercetătorii sunt obligați prin lege să contribuie la un fond de pensii național.

Acțiuni prioritare propuse:

- Comisia și statele membre garantează faptul că cercetătorii și angajatorii acestora au acces la informații disponibile imediat și specifice cu privire la aplicarea normelor comunitare în domeniul asigurărilor sociale și la implicațiile mobilității transnaționale asupra pensiilor suplimentare, inclusiv prin îmbunătățirea surselor existente la nivel comunitar și național, cum ar fi site-ul web EULisses²⁷.
- Statele membre utilizează în mod mai eficient cadrul legislativ existent și încheie acorduri bilaterale și multilaterale corespunzătoare privind derogările prevăzute de Regulamentul (CEE) nr. 1408/71, în beneficiul cercetătorilor.
- La încheierea de acorduri bilaterale și multilaterale cu țări terțe privind asigurările sociale, statele membre includ norme care să faciliteze mobilitatea internațională a cercetătorilor.
- Comisia și statele membre evaluează necesitatea elaborării unei recomandări a Comisiei sau a Consiliului privind facilitarea transferului drepturilor la pensie suplimentară pentru lucrătorii cu grad ridicat de mobilitate, inclusiv cercetătorii.
- Comisia și statele membre încurajează sistemele de pensie paneuropene speciale pentru cercetători.

4.3. Condiții de angajare și de muncă atractive

Condițiile de angajare și de muncă sunt criterii esențiale pentru atractivitatea oricărei cariere. Ca și în alte profesii, nivelurile salariale sunt importante în acest sens, precum și posibilitatea de a realiza un echilibru între viața profesională și cea de familie, însă în cazul cercetătorilor sunt cel puțin la fel de importante modul în care le sunt răsplătite performanțele academice și disponibilitatea unui mediu profesional în care să găsească susținere și posibilitatea de a-și urmări de timpuriu interesele în domeniul cercetării.

În ciuda unor reforme importante aflate în curs de realizare, sistemele de salarizare și de promovare din multe instituții publice de cercetare rămân rigide și, de multe ori, îngreunează participarea cu succes a acestora la piața internațională, în special în cazul universităților. În multe state membre **există două situații contrastante la nivelul forței de muncă din acest domeniu: pe de o parte, contracte de scurtă durată pentru tinerii cercetători și, pe de altă parte, o mobilitate foarte redusă a cercetătorilor cu experiență care beneficiază de contracte pe durată nelimitată.** Prin urmare, principiile comune ale „flexicurității”²⁸ adoptate recent de Consiliul European în urma acordului partenerilor sociali prezintă un interes deosebit pentru cercetători.

Tinerii cercetători sunt deseori angajați cu contracte temporare, de scurtă durată, pentru a ajuta la realizarea unor proiecte de cercetare punctuale. Acest fapt reduce șansele cercetătorilor talentați de a deveni cercetători independenți, iar pe unii îi poate încuraja să caute posibilități de avansare în altă parte, întârziind apariția următoarei generații de lideri în domeniul cercetării. De asemenea, tinerii cercetători, în special, sunt remunerați prin

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

²⁸ „Către principii comune ale flexicurității: Locuri de muncă mai multe și mai bune prin flexibilitate și securitate”, COM(2007) 359.

modalități atipice (de exemplu stipendii sau burse), ceea ce le oferă un acces limitat la asigurările sociale și la drepturile la pensie suplimentară în temeiul sistemului național de asigurări sociale aplicabil.

Spre deosebire de aceștia, **cercetătorii cu experiență** sunt de obicei angajați cu contracte pe durată nelimitată, iar avansarea se face mai degrabă în funcție de vechime decât de performanțe. Din acest motiv, aceștia nu sunt stimulați să își modifice parcursul carierei, de exemplu prin a lucra în altă țară sau în alt sector, fie cu normă întreagă, fie cu normă redusă, sau prin desfășurarea unor activități de consultanță. Acești factori de descurajare, precum și alții, cum ar fi pierderea dreptului la pensie, contribuie și la scăderea rolului potențial al **cercetătorilor pensionari sau aflați la sfârșitul carierei**. În alte condiții situație, mulți ar fi dispuși să contribuie la activitatea de cercetare, de exemplu prin îndrumarea oamenilor de știință mai tineri, prin furnizarea de expertiză în domeniul elaborării politicilor sau prin promovarea carierelor în cercetare.

Majoritatea instituțiilor de cercetare din UE nu acordă întotdeauna o prioritate suficientă **echilibrului între viața profesională și cea personală**, în special carierele femeilor putând suferi din această cauză. Există încă un dezechilibru considerabil în ceea ce privește ponderea femeilor aflate în posturile cele mai înalte ale carierelor în cercetare, deși numărul femeilor care candidează la titlul de doctor îl depășește frecvent pe cel al bărbaților.

Există variații semnificative între nivelurile salariale ale cercetătorilor din Spațiul European de Cercetare și în comparație cu alte părți ale lumii, chiar dacă se ia în calcul și costul vieții, precum și diferențe considerabile între salariile medii ale cercetătorilor bărbați și cele ale cercetătorilor femei. Aceste diferențe distorsionează piața unică a forței de muncă și poate contribui la acceptarea de către cercetători a unor oportunități mai bune oferite de alte sectoare economice sau în afara Europei.

Acțiuni prioritare propuse:

- Statele membre, finanțatorii și angajatorii ameliorează oportunitățile de dezvoltare a carierei pentru cercetătorii debutanți, prin adoptarea unor „principii de flexicuritate”, prin evaluări regulate, acordarea unei mai mari autonomii și oferirea unor programe de formare mai bune. Finanțatorii din domeniul cercetării ar trebui să ia în calcul dezvoltarea carierei în momentul în care evaluează propunerile de proiecte de cercetare.
- Statele membre, finanțatorii și angajatorii introduc treptat o mai mare flexibilitate în măsurile contractuale și administrative, precum și în legislația națională aplicabilă, vizând răsplătirea bunelor performanțe și permiterea unui parcurs atipic al carierei în cazul cercetătorilor cu experiență sau aflați la sfârșitul carierei.
- Angajatorii și finanțatorii ar trebui să se asigure că toți cercetătorii care primesc stipendii sau burse din fonduri publice pot beneficia de asigurări sociale adecvate.
- Statele membre și instituțiile publice de cercetare realizează o reprezentare echitabilă a femeilor și a bărbaților în cadrul organismelor de selecționare și de finanțare și adoptă în mod sistematic politici care să permită atât bărbaților, cât și femeilor să urmeze o carieră în domeniul științific, cu un echilibru adecvat între viața profesională și cea personală, cum ar fi politici în favoarea dublei cariere.

4.4. Creșterea nivelului de formare, a competențelor și a experienței cercetătorilor europeni

Cercetătorii trebuie să dispună de toate competențele necesare pentru a putea juca o serie de roluri în economia modernă a cunoașterii. În special, companiile prosperă din ce în ce mai mult într-un mediu de „inovare deschisă” – în care legăturile între companii și legăturile dintre companii și instituțiile publice de cercetare sunt folosite pentru a explora idei și a dezvolta produse într-un mod mai eficace. **Prin urmare, este esențială existența unor legături între o bază de cercetare publică excelentă și companii.** De asemenea, știința însăși evoluează, **punându-se mai mult accentul pe cercetarea pluri și interdisciplinară, pe finanțarea concurențială, colaborarea internațională și transformarea rezultatelor cercetării în inovații de succes.**

Însă **majoritatea cercetătorilor din Europa sunt încă formați într-un mediu academic tradițional.** Deseori, acestora le lipsesc abilitățile și competențele necesare, de exemplu, pentru managementul drepturilor de proprietate intelectuală, pentru a prezenta o ofertă privind finanțarea unui proiect sau pentru a-și înființa propria companie. Cercetătorii care lucrează pentru IMM-uri ar putea constata că trebuie să gestioneze proiecte, să îndeplinească funcția de comunicare a companiei sau să se ocupe de managementul proprietății intelectuale. De asemenea, cercetătorii cu experiență pot pierde contactul cu ultimele tehnici și metode în domeniu și este posibil să beneficieze de prea puțin sprijin pentru extinderea competențelor sau abilităților lor pe măsura dezvoltării carierei, de exemplu către un post de conducere în cadrul instituției în care lucrează.

Procesul interguvernamental de la Bologna, aflat în curs, este destinat a soluționa unele aspecte, precum elaborarea planurilor de învățământ pentru programele de doctorat și asigurarea calității. La aceasta vor contribui și măsuri comunitare cum ar fi „rețelele de formare inițială” din cel de-Al șaptelea program-cadru pentru cercetare, acțiunea privind programele comune de doctorat propusă în cadrul **Programului Erasmus Mundus**, precum și **Institutul European de Inovare și Tehnologie (EIT).**

Sunt însă necesare eforturi mai susținute la nivel național cu privire la competențe și la învățarea pe tot parcursul vieții. **Cercetătorii trebuie să fie expuși la experiențe relevante de-a lungul întregii perioade de formare, precum și după aceea.** La rândul său, această expunere le va spori oportunitățile de carieră și capacitatea de mobilitate între instituții, sectoare sau țări. Acest aspect este doar parțial legat de educația formală. Crearea mediului propice va necesita schimbări în multe instituții, acestea trebuind, de exemplu, să își construiască relații cu sectorul privat.

Acțiuni prioritare propuse:

- Statele membre întocmesc și susțin „planuri naționale de competențe” consecvente în vederea garantării faptului că cercetătorii dispun de competențele necesare pentru a putea contribui în mod eficient de-a lungul întregii cariere la o economie și o societate bazate pe cunoaștere.
- Statele membre asigură legături mai bune între mediul academic și sectoarele industriale, sprijinind încadrarea cercetătorilor în mediul industrial în decursul formării acestora și promovând implicarea sectoarelor industriale în finanțarea studiilor doctorale și în elaborarea planurilor de învățământ.

5. IMPLEMENTAREA PARTENERIATULUI

Pentru ca parteneriatul să contribuie cu succes la crearea unui sistem european de cercetare de rang mondial, fiecare partener va trebui să participe integral. Prin urmare, este important ca:

- statele membre, Consiliul și Comisia să își ia angajamentul în ceea ce privește **obiectivele comune și să susțină acțiunile propuse**;
- **statele membre să adopte un plan național de acțiune până la începutul anului 2009**, în care să stabilească obiective și acțiuni specifice pentru a atinge scopurile parteneriatului. **Date fiind situațiile de pornire diferite ale statelor membre, se așteaptă ca fiecare plan să pună accentul pe aspecte diferite ale obiectivelor globale ale parteneriatului**;
- **acțiunile prioritare identificate să fie puse în aplicare până la sfârșitul anului 2010**;
- **Comisia să depună eforturi în direcția optimizării instrumentelor comunitare existente**, inclusiv a celor disponibile prin programul „Oameni” al celui de-Al șaptelea program-cadru pentru cercetare și dezvoltare tehnologică, în vederea consolidării parteneriatului;
- statele membre și Comisia, ca parte integrantă a parteneriatului, să:
 - **identifice bune practici** și, dacă este cazul, să **elaboreze orientări comune**;
 - **monitorizeze progresele** la nivel național și comunitar și să prezinte rapoarte anuale pe baza unor indicatori conveniți de comun acord²⁹;
 - **utilizeze în cea mai mare măsură posibilă cadrul legislativ comunitar existent** în beneficiul cercetătorilor;
- în conformitate cu rolul său central în administrarea inițiativelor privind Spațiul European de Cercetare, **Consiliul Competitivitate să monitorizeze și să evalueze progresele** înregistrate în ceea ce privește punerea în aplicare a acțiunilor parteneriatului;
- la sfârșitul primei etape a parteneriatului, în 2010, să se realizeze o **evaluare globală a situației și rezultatelor acțiunilor parteneriatului** și să se analizeze necesitatea unor acțiuni ulterioare la nivel comunitar pentru soluționarea unor aspecte nerezolvate. Evaluarea trebuie să **țină integral seama de opiniile cercetătorilor**. Este necesar să se aibă în vedere **un punct de contact unic la care cercetătorii** să poată transmite membrilor parteneriatului exemple de bune practici și dificultățile existente, precum și **organizarea în 2009 a unei conferințe de amploare**, care să constituie o platformă de exprimare a opiniilor cercetătorilor.

²⁹ În capitolul 7 al documentului de lucru al serviciilor Comisiei [SEC(2008) XXX] se sugerează posibili indicatori.