



C/2023/1640

29.12.2023

RECOMANDAREA CONSILIULUI

din 18 decembrie 2023

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

(C/2023/1640)

CONSILIUL UNIUNII EUROPENE,

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

având în vedere propunerea Comisiei Europene,

întrucât:

- (1) Recomandarea 2005/251/CE a Comisiei ⁽¹⁾ a jucat un rol important în sprijinirea cercetătorilor și a carierelor în cercetare în Uniune. Carta europeană a cercetătorilor și Codul de conduită privind recrutarea cercetătorilor (denumită în continuare „Carta și Codul cercetătorilor”) au devenit puncte de referință pentru cercetători, angajatori sau finanțatori ai cercetătorilor, contribuind la consolidarea Spațiului european de cercetare (SEC) și sprijinind dezvoltarea unei piețe a forței de muncă a Uniunii mai atractive, deschise și durabile pentru cercetători. Începând cu anul 2008 este înlocuită o procedură europeană prin care se certifică angajamentul și progresul unei instituții cu privire la punerea în aplicare a principiilor Cartei și Codului cercetătorilor, și anume Strategia în materie de resurse umane pentru cercetători (HRS4R).
- (2) Comunicarea Comisiei intitulată „Agenda europeană pentru competențe în scopul promovării competitivității durabile, a echității sociale și a rezilienței”, adoptată la 1 iulie 2020 ⁽²⁾, subliniază faptul că cercetătorii sunt în avangarda științei și inovării, precum și faptul că aceștia au nevoie de un ansamblu de competențe specifice pentru o carieră de succes atât în mediul academic, cât și în afara acestuia. Aceasta prevede definirea unei taxonomii a competențelor cercetătorilor pentru a permite, printre altele, monitorizarea statistică a circulației creierelor, crearea unui cadru european al competențelor pentru cercetători, precum și sprijin pentru înzestrarea cercetătorilor cu competențele necesare în vederea mobilității intersectoriale. Prima acțiune emblematică a Agendei pentru competențe, Pactul pentru competențe al Uniunii, sprijină perfecționarea și recalificarea prin colaborarea dintre industrie, furnizorii de educație sau de formare, partenerii sociali și autoritățile publice, în cadrul unor parteneriate la scară largă pentru competențe.
- (3) Comunicarea Comisiei intitulată „Un nou SEC pentru cercetare și inovare” ⁽³⁾, adoptată la 30 septembrie 2020, recunoaște faptul că în cursa mondială pentru talente sunt necesare condiții de dezvoltare a carierei pentru a atrage și a păstra cei mai buni cercetători din Uniune, precum și faptul că aspectele legate de locurile de muncă precare, în special cele destinate cercetătorilor aflați la începutul carierei, nu au fost abordate în mod adecvat în ultimii ani. În comunicare se subliniază, de asemenea, decalajul frecvent dintre competențele cercetătorilor și nevoile societății și ale economiei, precum și importanța pregătirii și stimulării cercetătorilor să urmeze o carieră în afara mediului academic, care să implice industria. În comunicarea respectivă se arată că, pentru a consolida carierele în cercetare în Europa, este nevoie de un set de instrumente constând în măsuri care vizează recunoașterea competențelor cercetătorilor, crearea unui cadru al competențelor cercetătorilor, sporirea mobilității și a mecanismelor de schimb dintre mediul academic și industrie, oportunități de formare specifică, precum și un portal de tip „ghișeu unic” pe care toți cercetătorii din sectorul public și cel privat să îl poată accesa pentru o gamă largă de servicii de sprijin. Comunicarea respectivă prevede, de asemenea, îmbunătățirea sistemului de evaluare a cercetării pentru a recunoaște în mod just și corespunzător diversitatea parcursurilor și activităților profesionale care răspund mai bine cerințelor societății.

⁽¹⁾ Recomandarea 2005/251/CE a Comisiei din 11 martie 2005 privind Carta europeană a cercetătorilor și Codul de conduită pentru recrutarea cercetătorilor (JO L 75, 22.3.2005, p. 67).

⁽²⁾ Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor intitulată „Agenda europeană pentru competențe în scopul promovării competitivității durabile, a echității sociale și a rezilienței”, COM(2020) 274 final.

⁽³⁾ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor intitulată „Un nou SEC pentru cercetare și inovare”, COM(2020) 628 final.

- (4) Concluziile Consiliului privind noul Spațiu european de cercetare din 1 decembrie 2020 subliniază că asigurarea unor condiții de muncă atractive și sigure și sporirea atractivității carierelor în cercetare, ținând seama de știința deschisă, de egalitatea de gen, de competențele digitale, de evaluarea cercetării, de diversificarea carierelor în cercetare și de parcursurile profesionale axate pe cariere multiple, constituie elemente esențiale ale noului SEC, contribuind la atragerea și păstrarea cercetătorilor de excelență.
- (5) În Concluziile Consiliului privind „Aprofundarea Spațiului european de cercetare: asigurarea unor cariere și condiții de muncă atractive și durabile pentru cercetători și transformarea circulației creierelor în realitate” din 28 mai 2021, s-a recunoscut faptul că cercetătorii se află în centrul sistemelor de cercetare și inovare ale Uniunii, precum și necesitatea unor acțiuni mai coordonate la nivelul Uniunii pentru a depăși provocările cu care se confruntă cercetătorii în prezent, pentru a construi cariere interoperabile și durabile în cercetare, care să permită parcursuri profesionale diversificate și axate pe cariere multiple, pentru a stimula circulația echilibrată a talentelor și pentru a transforma Uniunea într-o destinație atractivă pentru cercetători. Prin respectivele concluzii se propune efectuarea unei analize a posibilei evoluții a Cartei și Codului cercetătorilor către un cadru unic și cuprinzător, care abordează toate provocările conexe carierelor în cercetare dincolo de valori și principii și se axează pe toate domeniile posibile de ocupare a locurilor de muncă în domeniul cercetării și se solicită Comisiei să prezinte o propunere în 2022. Aspecte precum recrutarea, stimulentele pentru cercetătorii aflați la începutul carierei, diversificarea carierei și avansarea în carieră, interoperabilitatea cu toate sectoarele societății, inclusiv industria, evaluarea cercetătorilor, egalitatea de gen, echilibrul dintre viața profesională și cea privată, precum și îmbunătățirea guvernantei și a serviciilor EURAXESS și ale altor instrumente cum ar fi Europass, sunt propuse ca elemente care trebuie incluse în propunerea respectivă.
- (6) Recomandarea (UE) 2021/2122 a Consiliului privind un pact pentru cercetare și inovare în Europa ⁽⁴⁾ se referă la carierele în cercetare și la mobilitatea cercetătorilor, precum și la evaluarea cercetării, a cercetătorilor și a instituțiilor, ca domenii de acțiune importante în contextul domeniilor prioritare de acțiune comună a Uniunii și a statelor membre în sprijinul SEC, indicând un set comun de valori și principii care să stea la baza cercetării și inovării în Uniune. Aceasta subliniază, de asemenea, necesitatea de a acorda o atenție sporită cercetătorilor ale căror cariere se află la început sau la un nivel intermediar, inclusiv obstacolelor specifice cu care se confruntă femeile aflate în aceste stadii ale carierei.
- (7) Agenda de politici privind Spațiul european de cercetare (Agenda SEC) anexată la Concluziile Consiliului privind „Viitoarea guvernanta a Spațiului european de cercetare” din 26 noiembrie 2021 include acțiuni dedicate pentru „Realizarea de progrese în direcția reformei sistemului de evaluare pentru cercetare, cercetători și instituții în vederea îmbunătățirii calității, performanței și impactului acestora” și pentru „Promovarea unor cariere atractive și durabile în cercetare, a circulației echilibrate a talentelor, precum și a mobilității internaționale, transdisciplinare și intersectoriale în cadrul SEC”. Cea din urmă acțiune menționată prevede dezvoltarea unui cadru al Uniunii pentru carierele în cercetare, precum și modernizarea instrumentelor și inițiativelor existente și crearea unor instrumente și inițiative noi. Aici se include: lansarea unui observator al carierelor în cercetare; o dezvoltare a Cartei și a Codului cercetătorilor; crearea platformei de talente a SEC ca punct de acces de tip ghișeu unic online pentru serviciile, rețeaua și portalurile EURAXESS, inclusiv HRS4R și RESAVER; lansarea inițiativei ERA4You pentru a promova circulația talentelor între sectoare și în întreaga Uniune; schimburi de bune practici în ceea ce privește sistemele de cercetare și inovare pentru a sprijini circulația echilibrată a creierelor și desfășurarea de proiecte-pilot cu alianțele universităților europene în legătură cu noul cadru pentru cariere în cercetare.
- (8) Comunicarea Comisiei intitulată „O strategie europeană pentru universități”, adoptată la 18 ianuarie 2022 ⁽⁵⁾, prevede crearea unui cadru pentru carierele în cercetare, în sinergie cu un cadru european pentru cariere atractive și durabile în învățământul superior, propunerea în acest sens trebuind să fie prezentată până în 2023.
- (9) Comunicarea Comisiei intitulată „O nouă agendă europeană de inovare”, adoptată la 5 iulie 2022 ⁽⁶⁾, recunoaște faptul că inovarea depinde de atragerea, cultivarea și păstrarea cu succes a persoanelor talentate, precum și de o gamă variată de competențe, și subliniază importanța mobilității intersectoriale.

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

⁽⁵⁾ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor privind o strategie europeană pentru universități, COM(2022) 16 final.

⁽⁶⁾ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – „O nouă agendă europeană de inovare”, COM(2022) 332 final.

- (10) Recomandarea (UE) 2022/2415 a Consiliului privind principiile directeore pentru valorificarea cunoștințelor ⁽⁷⁾ subliniază importanța investițiilor în dezvoltarea culturii, a practicilor, a competențelor și a capacităților antreprenoriale în rândul cercetătorilor și al altor actori din domeniul cercetării și inovării, inclusiv intermediarii, a căror dezvoltare profesională continuă este esențială, pentru a maximiza materializarea rezultatelor cercetării și inovării în soluții care aduc beneficii societății. Punerea în aplicare a recomandării respective va fi sprijinită printr-un Cod de bune practici privind colaborarea dintre industrie și mediul academic.
- (11) Concluziile Consiliului referitoare la inițiativa privind universitățile europene – Crearea de legături între învățământul superior, cercetare, inovare și societate: pregătirea terenului pentru o nouă dimensiune a învățământului superior european ⁽⁸⁾ invită statele membre și Comisia să promoveze sinergii între dimensiunea învățământului superior a Spațiului european al educației (SEE), SEC și Spațiul european al învățământului superior (SEIS).
- (12) Cercetătorii reprezintă o resursă fundamentală pentru societate. Aceștia efectuează activități de cercetare, promovează inovarea, contribuie la soluții pentru provocări societale și furnizează factorilor de decizie dovezi pentru procesele decizionale în cunoștință de cauză. Ei sunt talente cu înaltă calificare, care au un mare potențial de a satisface mai bine cererea de pe piața forței de muncă. Este esențială îmbunătățirea condițiilor de muncă în ansamblu și a mediului de lucru ale cercetătorilor, inclusiv prin oferirea de salarii atractive.
- (13) Sporirea atractivității și a stabilității carierelor în cercetare în întreaga Uniune reprezintă un element esențial al SEC. Prin urmare, există o nevoie clară de a spori atractivitatea și caracterul incluziv ale carierelor în cercetare pentru studenți și absolvenți și de a institui condiții-cadru pentru păstrarea cercetătorilor talentați în Uniune, precum și de a transforma Uniunea într-o destinație atractivă și competitivă pentru cercetătorii internaționali.
- (14) De peste 25 de ani, ca parte a programelor-cadru pentru cercetare și inovare, acțiunile Marie Skłodowska-Curie (MSCA) sprijină cercetătorii din întreaga lume, în toate etapele carierelor lor, punând accent pe formare, competențe și dezvoltarea carierei. Programul a avut, de asemenea, un efect de structurare asupra organizațiilor – instituții de învățământ superior, organizații de cercetare, întreprinderi etc. – prin diseminarea de bune practici și prin sporirea atractivității și vizibilității internaționale ale acestora, în special prin dezvoltarea unor programe de doctorat de excelență. MSCA contribuie la mobilitatea intersectorială, interdisciplinară și geografică, dezvoltă competențele cercetătorilor, abordează dezechilibrele de gen, păstrează cercetătorii talentați și atrage noi talente în Europa. În special, sistemul de doctorat industrial oferit de MSCA poate fi considerat un exemplu de bună practică, având în vedere că, în cadrul său, experiența în materie de cercetare, localizarea și supravegherea unui candidat la doctorat sunt partajate în mod egal între o instituție academică și una non-academică, cu dispoziții pentru asigurarea standardelor academice. Acesta constituie un exemplu important de interacțiune și cooperare între actorii din cadrul ecosistemului, promovând competențele transversale și mobilitatea intersectorială și sprijinind nevoile industriei de talente cu înaltă calificare și înțelegerea de către cercetători a provocărilor industriale, vizând mai multe oportunități de recrutare în cadrul ecosistemului.
- (15) Datele deținute de Eurostat indică o tendință de creștere a numărului de cercetători în echivalent normă întregă în Uniune. În 2021, în statele membre își desfășurau activitatea 2 milioane de cercetători, ceea ce reprezintă cu 627 000 mai mulți decât în 2011. Majoritatea cercetătorilor își desfășoară activitatea în sectorul întreprinderilor (56 %) și în sectorul învățământului superior (32 %), urmate de sectorul public (11 %). Este important să se susțină această creștere prin investiții, infrastructură și politici adecvate la nivel național și la nivelul Uniunii care să sprijine atractivitatea carierelor în cercetare, inclusiv în ceea ce privește diversitatea, incluziunea și egalitatea de gen și să se promoveze o cultură care să valorifice carierele în cercetare în toate sectoarele societății.
- (16) Sunt necesare, de asemenea, o definiție și o înțelegere clară și comună a „cercetătorului” la nivelul Uniunii, de exemplu, definiția acceptată pe scară largă din Manualul Frascati. Prin termenul de „cercetător” ar trebui să se înțeleagă un profesionist care desfășoară activități de cercetare și inovare în toate sectoarele, inclusiv în mediul academic (instituții de învățământ superior, organizații de cercetare, infrastructuri de cercetare), întreprinderi (inclusiv întreprinderi industriale, start-up-uri, întreprinderi de tip spin-off sau întreprinderi mici și mijlocii), organisme ale administrației publice (inclusiv organisme guvernamentale, organisme de elaborare a politicilor, laboratoare publice și sistemul de sănătate) și sectorul non-profit. Cercetătorii pot fi implicați, în plus, în diferite tipuri de activități în orice sector al economiei sau al societății. Sunt necesare eforturi în vederea obținerii unei recunoașteri depline a carierelor cercetătorilor, precum și în vederea îmbunătățirii comparabilității între statele membre și între sectoare.

⁽⁷⁾ Recomandarea (UE) 2022/2415 a Consiliului din 2 decembrie 2022 privind principiile directeore pentru valorificarea cunoștințelor (JO L 317, 9.12.2022, p. 141).

⁽⁸⁾ Concluziile Consiliului referitoare la inițiativa privind universitățile europene – Crearea de legături între învățământul superior, cercetare, inovare și societate: pregătirea terenului pentru o nouă dimensiune a învățământului superior european (JO C 221, 10.6.2021, p. 14).

- (17) Cercetarea și inovarea de nivel înalt necesită sprijin din partea altor profesii. Printre acestea, merită să fie recunoscute în mod corespunzător carierele managerilor și ale tehnicienilor de cercetare, inclusiv prin intermediul unei analize suplimentare și al unei mai bune alinieri la nivelul Uniunii. Capacitatea de management al cercetării ar trebui să fie consolidată prin definirea aptitudinilor și a competențelor necesare, prin dezvoltarea programelor de formare relevante, prin promovarea comparabilității și prin posibilitatea ca titularii acestora să poată gestiona și sprijini în mod eficace cercetarea și inovarea.
- (18) Clasificarea europeană a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor (ESCO) a fost actualizată în 2022 pentru a include taxonomii îmbunătățite ale competențelor și ocupațiilor pentru cercetători, indicând astfel ocupațiile relevante pentru cercetători în toate sectoarele pieței forței de muncă, precum și competențele transversale de care trebuie să dispună cercetătorii. Implementarea clasificării ESCO în EUROPASS și în Rețeaua de servicii europene pentru ocuparea forței de muncă (EURES) facilitează adoptarea respectivei taxonomii îmbunătățite pe piața forței de muncă. Pentru a asigura includerea categoriei specifice de „cercetător” în viitoarele revizuirii ale Clasificării internaționale standard a ocupațiilor (ISCO) pe care se bazează clasificarea ESCO, este necesară interacțiunea Comisiei cu Organizația Internațională a Muncii.
- (19) Astfel cum se recunoaște în articolul 13 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene și după cum se prevede în Declarația de la Bonn din 20 octombrie 2020 privind libertatea cercetării științifice, în Comunicatul de la Roma din 19 noiembrie 2020 privind Spațiul european al învățământului superior și în Recomandarea Consiliului (UE) 2021/2122, libertatea academică și libertatea cercetării științifice trebuie respectate ca o condiție esențială pentru ca cercetătorii să facă progrese în materie de cercetare și inovare. În ianuarie 2022, Comisia a publicat un document de lucru al serviciilor Comisiei privind combaterea ingerințelor străine în domeniul cercetării și inovării (C&I), care prezintă bunele practici pentru sprijinirea instituțiilor de învățământ superior și a organizațiilor de cercetare în procesul de protejare a valorilor lor fundamentale, inclusiv libertatea academică, integritatea și autonomia instituțională, precum și în procesul de protejare a personalului, a studenților, a rezultatelor cercetării și a activelor aferente cercetării.
- (20) Este necesar să se abordeze în mod eficace inegalitățile de gen care persistă în carierele de cercetare – inclusiv diferența de remunerare între femei și bărbați, prejudecățile de gen în evaluare și recunoaștere, chestiunile legate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată, precum și violența de gen – în plus față de posibilele intersecții ale aspectelor de gen cu alte condiții de vulnerabilitate sau marginalizare, cum ar fi etnia, handicapul și orientarea sexuală, întrucât toate acestea afectează accesul la carieră și avansarea în carieră. În acest sens pot fi importante o serie de instrumente vizând schimbările instituționale, cum ar fi planurile incluzive privind egalitatea de gen, ținându-se seama de strategia privind egalitatea de gen 2020-2025 (*). Conform „SHE FIGURES 2021” (Statistici despre femei 2021), femeile continuă să fie subreprezentate în rândul cercetătorilor, cu un procent de reprezentare de numai 33 % din numărul total al cercetătorilor din Uniune. De asemenea, respectivul raport a mai demonstrat și că în sectorul învățământului superior cercetătorii care sunt femei prezintă un procent de angajare mai ridicat comparativ cu cel al cercetătorilor care sunt bărbați, în timp ce procentul de angajare a acestora în sectorul public și în mediul de afaceri este mai scăzut. La nivelul întregii Uniuni, o proporție mai mare de cercetători care sunt femei, comparativ cu cercetătorii care sunt bărbați, își desfășoară activitatea cu fracțiune de normă în cadrul unor contracte precare în învățământul superior – 11 % în cazul femeilor și 7 % în cazul bărbaților – femeile ocupând numai 26 % din posturile academice de vârf, cele de profesor universitar sau posturi de cercetător de nivel echivalent. Prin urmare, sunt necesare eforturi specifice pentru a aborda problemele legate de inegalitățile de gen în carierele în cercetare și de subreprezentarea femeilor în științe, tehnologie, inginerie și matematică, în domeniul cercetării și inovării, precum și în sectorul învățământului superior, astfel cum se subliniază în Strategia europeană pentru universități.
- (21) Pentru a sprijini dezvoltarea personală și profesională deplină a cercetătorilor din Uniune, în special a cercetătorilor aflați la începutul carierei, este esențial să se abordeze provocările existente care au consecințe negative asupra întregului sistem de cercetare și inovare din Uniune, dar și asupra pieței interne a cercetării. Printre astfel de provocări se numără aspecte legate de încadrarea în muncă și condițiile de muncă, cum ar fi statutul diferit, de la un stat membru la altul, de student sau de angajat conferit candidaților la doctorat, lipsa frecventă a unei recrutări deschise, transparente și bazate pe merite, precaritatea care decurge din contracte pe termen scurt bazate pe proiecte, accesul nesatisfăcător la șanse egale, lipsa oportunităților de mobilitate intersectorială în timpul formării doctorale și al muncii postdoctorale, lipsa unor măsuri legate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată, de îngrijirea familială, de stare de bine în materie de sănătate fizică și mintală, precum și deficiențele instrumentelor de protecție socială, inclusiv dificultățile legate de transferabilitatea drepturilor între sectoare și state membre.

(*) Comunicare a Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor, „O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, COM(2020) 152 final.

- (22) Capacitatea de inserție profesională și dezvoltarea carierei cercetătorilor aflați la începutul carierei ar putea fi sprijinite prin stimulente specifice pentru recrutarea acestora, cum ar fi stimulentele financiare și de protecție financiară, inclusiv prin oportunități pentru încheierea de contracte pe durată nedeterminată, în conformitate cu Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 ⁽¹⁰⁾. În acest sens, alături de finanțarea bazată pe proiecte, s-ar putea promova utilizarea mai largă a finanțării de referință sau a finanțării pentru ciclul de viață al cercetării. Finanțarea de referință oferă instituțiilor de învățământ superior sau organizațiilor de cercetare o proiecție a sprijinului financiar garantat în schimbul obținerii anumitor rezultate și al respectării anumitor standarde de calitate; finanțarea pentru ciclul de viață al cercetării este caracterizată printr-un concurs inițial de obținere a finanțării care se reînnoiește în cazul unei evaluări pozitive în urma unui proces de monitorizare. Acest lucru permite organizațiilor de cercetare să elaboreze strategii de cercetare pe termen mai lung și să își asume angajamente durabile față de angajați, utilizând în același timp finanțarea bazată pe proiecte pentru a continua explorarea de noi itinerarii.
- (23) Astfel cum se afirmă la articolul 22 din Declarația universală a drepturilor omului, orice persoană, în calitate de membru al societății, are dreptul la securitate socială și este îndreptățită să obțină realizarea drepturilor economice, sociale și culturale indispensabile pentru demnitatea sa și libera dezvoltare a personalității sale. Principiul 15 al Pilonului european al drepturilor sociale afirmă că, la pensie, atât salariații cât și persoanele care desfășoară activități independente au dreptul la o pensie proporțională cu cotizațiile plătite și care să le asigure un venit adecvat. Cu toate acestea, cercetătorii mobili întâmpină dificultăți în acumularea de pensii suplimentare adecvate ca urmare a perioadelor pentru satisfacerea condițiilor de intrare în drepturi, a comisioanelor de transfer ridicate, a cunoștințelor limitate în ceea ce privește produse financiare complexe și a sarcinii administrative la pensionare. Prin urmare, cercetătorilor ar trebui să li se ofere garanții bazate pe Recomandarea Consiliului din 8 noiembrie 2019 privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă ⁽¹¹⁾.
- (24) RESAVER, soluția europeană în materie de pensii sprijinită de Comisie, care se ocupă cu furnizarea de pensii ocupaționale pentru organizațiile care desfășoară activități de cercetare și care va fi una dintre componentele viitoarei platforme de talente a SEC, dispune de potențialul necesar pentru a aborda problemele în materie de protecție socială cu care se confruntă cercetătorii mobili. Cu toate acestea, cooptarea acestora este împiedicată de nivelul limitat de conștientizare și de obstacolele semnificative de ordin administrativ și juridic. În scopul garantării dreptului la pensie ocupațională al cercetătorilor mobili, ar trebui să fie furnizate informații cu privire la modul în care dreptul la pensie ar putea fi afectat de potențiala mobilitate și ar trebui să fie avută în vedere participarea la RESAVER a organizațiilor care desfășoară activități de cercetare.
- (25) Mobilitatea intersectorială, interdisciplinară și geografică echilibrată este esențială pentru sporirea eficacității, durabilității și atractivității carierelor în cercetare în Uniune. În baza acestei mobilități, întregul sistem de cercetare și inovare devine mai competitiv și promovează o mai bună producere, circulație și utilizare a cunoștințelor, încurajând și facilitând în același timp parcursuri profesionale neliniare și diversificate. Respectivul forme de mobilitate, inclusiv mobilitatea virtuală, ar trebui să fie promovate, sprijinite prin stimulente și integrate în mod corespunzător în procesul de dezvoltare profesională a cercetătorilor și ar trebui să fie luate măsuri pentru a aborda obstacolele existente în materie de mobilitate de orice natură, inclusiv transferabilitatea limitată a granturilor, sarcina administrativă, de exemplu pentru călătoriile în interes de serviciu sau pentru recunoașterea permiselor de ședere pentru cercetătorii mobili, provocările legate de relocare sau barierele lingvistice ori în ceea ce privește transferul drepturilor de pensie.
- (26) Pentru a promova cariere interoperabile și intersectoriale în cercetare, este necesară o schimbare de abordare prin care sistemul de evaluare și de recompensare ar urma să atribuie o valoare egală carierelor urmate în toate sectoarele și nu ar penaliza mobilitatea geografică, interdisciplinară și intersectorială sau întreruperile în carieră sau relocarea carierei, inclusiv concediul sabatic sau concediul pentru creșterea copilului, iar cercetătorii ar lua în considerare cariere, în mod nediferențiat, atât în mediul academic, cât și în afara acestuia. Parcursurile profesionale axate pe cariere multiple, caracterizate prin mobilitate geografică, sectorială și interorganizațională, sau parcursurile profesionale hibride, caracterizate de existența unei combinații simultane de sectoare, merită să fie recunoscute pe deplin și luate în considerare pe picior de egalitate cu parcursurile profesionale liniare – care trebuie înțelese drept cariere care urmează o linie dreaptă de evoluție de la un post la altul, de obicei în cadrul aceluiași domeniu sau al aceleiași discipline.

⁽¹⁰⁾ Directiva 1999/70/CE a Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat între CES, UNICE și CEEP (JO L 175, 10.7.1999, p. 43).

⁽¹¹⁾ Recomandarea Consiliului din 8 noiembrie 2019 privind accesul la protecție socială pentru lucrători și pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă (2019/C 387/01) (JO C 387, 15.11.2019, p. 1).

- (27) În unele cazuri, formarea doctorală continuă să se axeze preponderent pe cariere viitoare în mediul academic și nu ia suficient în considerare gama mai largă de ocupații în sectoarele relevante, nici importanța promovării spiritului antreprenorial în rândul cercetătorilor. Înzestrarea cercetătorilor cu competențe transversale prin formare profesională formală și informală, alături de competențele solide în materie de cercetare, este extrem de importantă pentru crearea unor oportunități mai bune în materie de carieră, a mobilității intersectoriale și a inovării, precum și pentru sporirea atractivității carierelor în cercetare în Uniune.
- (28) Cadru european al competențelor pentru cercetători (ResearchComp) elaborat de Comisie în consultare cu statele membre și cu părțile interesate va juca un rol important în înzestrarea cercetătorilor cu o gamă largă de competențe transversale și va elimina decalajul în materie de competențe dintre mediul academic și toate celelalte sectoare relevante. Formarea cercetătorilor, inclusiv formarea doctorală, ar putea fi dezvoltată conform competențelor descrise în cadru și pe baza schimbului de bune practici, pentru a permite perfecționarea și recalificarea cercetătorilor pe tot parcursul vieții. Ar fi necesare mecanisme adecvate de recunoaștere și validare a oportunităților de formare profesională formală și informală, inclusiv a formării la locul de muncă.
- (29) Pentru a se asigura că formarea cercetătorilor este stabilă sau elaborată în cooperare pe baza nevoilor reale în materie de competențe, ar putea fi promovată interacțiunea și cooperarea dintre mediul academic, industrie, mediul de afaceri, administrația publică, sectorul non-profit și toți ceilalți actori relevanți din cadrul ecosistemului, inclusiv, de exemplu, în ceea ce privește stagiile de practică sau observarea directă la locul de muncă. În acest sens, ar putea fi luate în considerare principiile pentru formarea doctorală inovatoare incluse în raportul adoptat în 2011 de Grupul de coordonare pentru resurse umane și mobilitate al SEC, precum și Recomandarea (UE) 2022/2415 a Consiliului din 2 decembrie 2022 privind principiile directe pentru valorificarea cunoștințelor⁽¹²⁾, care subliniază necesitatea de a avea un sistem care să conducă la activități antreprenoriale în beneficiul cercetătorilor.
- (30) Promovarea unei mentalități antreprenoriale și a competențelor conexe în rândul cercetătorilor, inclusiv a competențelor pentru atragerea de investitori și de capital, este esențială pentru a îmbunătăți valorificarea cunoștințelor și transformarea ideilor inovatoare în servicii și produse noi cu un potențial mai mare de introducere pe piață, de creștere durabilă, de inovare și de beneficii societale. Pentru un parcurs antreprenorial de succes este necesar ca activele intelectuale, cum ar fi publicațiile, datele, know-how-ul și proprietatea intelectuală să fie înțelese în mod corespunzător și gestionate în mod eficient, astfel cum se prevede în Recomandarea (UE) 2022/2415 a Consiliului din 2 decembrie 2022 privind principiile directe pentru valorificarea cunoștințelor⁽¹²⁾.
- (31) Circulația intersectorială a talentelor și îmbunătățirea interoperabilității locurilor de muncă din cercetare și inovare între sectoare necesită o combinație de măsuri diferite și complementare la nivel național și la nivelul Uniunii, în conformitate cu principiile libertății academice și autonomiei instituționale, inclusiv o reformă a sistemului. O abordare în materie de politică ce implică învățarea reciprocă pe baza unor modele de succes pentru programe de mobilitate intersectorială poate contribui la consolidarea unei cooperări reciproc avantajoase între mediul academic și mediul non-academic și întărirea ecosistemelor de inovare, îmbunătățirea formării și învățării pe tot parcursul vieții pentru cercetători, inovatori și alte talente din domeniul cercetării și inovării, inclusiv perfecționarea în scopul consolidării capacității de sprijin și consolidarea sistemului de recrutare și stimularea dezvoltării competențelor antreprenoriale în rândul cercetătorilor.
- (32) Cercetătorii nu sunt întotdeauna conștienți de rolul esențial al elaborării politicilor în domeniul cercetării și inovării și de rolul științei în elaborarea politicilor. Ambele dimensiuni pot avea un impact asupra carierelor în cercetare în general, precum și asupra sistemului de cercetare și inovare. Este important ca formarea doctorală să includă și să inspire această conștientizare, pentru a asigura o mai mare implicare a cercetătorilor în procesul de elaborare a politicilor și pentru a recunoaște activitățile acestora în domeniul științei pentru elaborarea politicilor de-a lungul întregii lor cariere.
- (33) Cercetătorii, în special cei aflați la începutul carierei, ar trebui să fie informați cu privire la oportunitățile existente în toate sectoarele și cu privire la posibilitatea de a da curs respectivelor oportunități pentru a-și lărgi spectrul de dezvoltare personală și profesională. Serviciilor de consiliere și sprijin pentru carieră adaptate nevoilor cercetătorilor le revine un rol important, stimulând mobilitatea intersectorială, interdisciplinară, geografică și virtuală, precum și posibilitatea de a întreprinde activități antreprenoriale. Ar trebui să fie promovată mobilitatea interinstituțională, în

⁽¹²⁾ Recomandarea (UE) 2022/2415 a Consiliului din 2 decembrie 2022 privind principiile directe pentru valorificarea cunoștințelor (JO L 317, 9.12.2022, p. 141).

special între diferitele profiluri ale instituțiilor de învățământ superior și ale organizațiilor de cercetare, alături de parcursurile academice diverse și flexibile, inclusiv prin abordarea obstacolelor legate de diferențele dintre competențele dezvoltate în instituția anterioară și cele necesare în cadrul noii instituții.

- (34) Evaluarea cercetării ar trebui să permită evaluarea performanței cercetătorilor și a activităților de cercetare, pentru a obține un nivel cât mai înalt de calitate și de impact. Astfel cum se subliniază în Apelul de la Paris din 2022 privind evaluarea cercetării, în raportul exploratoriu „Towards a reform of the research assessment system” (Către o reformă a sistemului de evaluare a cercetării) publicat de Comisie în 2021 și, pe baza unei ample consultări cu părțile interesate, în Concluziile Consiliului privind „Evaluarea cercetării și punerea în aplicare a științei deschise” din 10 iunie 2022, precum și în Acordul privind reformarea evaluării cercetării publicat în iulie 2022, o evaluare adecvată a performanței presupune recunoașterea rezultatelor, activităților și practicilor din ce în ce mai diverse ale cercetării, inclusiv colaborarea și partajarea în mod deschis a rezultatelor, precum și asigurarea unor standarde înalte în materie de integritate a cercetării și a unui impact societal al cercetării. Prin urmare, pentru evaluarea cercetătorilor ar trebui să se facă trecerea către o abordare mai echilibrată între evaluarea cantitativă și cea calitativă a cercetării, acordând întâietate evaluării calitative de tip *inter pares*, susținută de utilizarea responsabilă a indicatorilor cantitativi.
- (35) Pentru a consolida carierele în mediul academic, până la cele mai înalte funcții, este necesar un sistem de acces la carieră și de avansare în carieră transparent, structurat, favorabil incluziunii și bazat pe egalitatea de gen. În acest scop, la nivelul statelor membre și al organizațiilor care desfășoară activități de cercetare, ar putea fi avută în vedere dezvoltarea unor sisteme de titularizare, care trebuie înțelese drept cadre definite în care un contract pe durată determinată prezintă perspectiva avansării pe un post permanent, sub rezerva unei evaluări pozitive.
- (36) În pofida eforturilor depuse la nivelul Uniunii, la nivel național și la nivel regional, problema exodului talentelor dinspre regiunile mai puțin dezvoltate din Uniune persistă, astfel cum se subliniază în Comunicarea Comisiei intitulată „Valorificarea talentelor în regiunile Europei”⁽¹³⁾, fiind necesare măsuri suplimentare pentru a realiza o mobilitate geografică mai echilibrată în rândul cercetătorilor. Analizele Comisiei privind circulația talentelor desfășurate în perioada 2021-2022 arată contribuția pozitivă a acțiunilor existente la nivelul Uniunii în sensul încurajării circulației mai echilibrate a creierelor, însă identifică, de asemenea, provocări persistente și furnizează modalități de atragere a creierelor. Mediile de cercetare de excelență – inclusiv infrastructurile de cercetare –, condițiile de muncă atractive și un nivel al remunerației pe măsura calificărilor profesionale și a activităților desfășurate joacă un rol foarte important în acest context, însă necesită adesea reforme ale sistemelor naționale de cercetare și inovare. Ar trebui să fie aplicată o abordare în materie de politici de natură a sprijini și stimula astfel de transformări ale sistemului, care să cuprindă exerciții de învățare reciprocă pe baza unor parcursuri profesionale de succes care au permis o circulație mai echilibrată a talentelor în statele membre.
- (37) Obiectivul principal al EURAXESS, o inițiativă paneuropeană unică care furnizează informații și servicii de sprijin gratuit cercetătorilor și familiilor acestora, este de a sprijini mobilitatea și dezvoltarea carierei cercetătorilor, asigurând în același timp o rezervă durabilă de talente în domeniul cercetării și inovării și consolidând colaborarea științifică dintre Uniune și întreaga lume. Pentru a acorda sprijin suplimentar în vederea îndeplinirii acestui obiectiv, EURAXESS ar putea să extindă sfera de cuprindere a activităților sale de furnizare de informații și de sprijin pentru cercetători, instituții de învățământ superior și organizații de cercetare, în baza unei structuri optimizate de servicii și de guvernare, cu o experiență digitală și de utilizare îmbunătățită și în condițiile asigurării interoperabilității cu alte inițiative ale Uniunii, cum ar fi Europass și EURES. Eficacitatea și coerența portalurilor de informare și serviciilor EURAXESS ar beneficia de pe urma unor organizații naționale de primă linie puternice.
- (38) Pentru a rămâne competitivă la nivel mondial, Uniunea trebuie să devină mai atractivă pentru talentele din întreaga lume, evitând totodată exodul de talente care afectează țările în curs de dezvoltare. Comunicarea Comisiei intitulată „Atragerea de competențe și de talente în UE”, adoptată la 27 aprilie 2022⁽¹⁴⁾, subliniază necesitatea ca Uniunea să devină mai atractivă pentru talentele de la nivel mondial, în special prin promovarea inovării și a antreprenoriatului în Uniune și prin explorarea de noi posibilități de migrație legală în Uniune pe termen mediu și mai lung. Revizuirea Directivei (UE) 2021/1883 a Parlamentului European și a Consiliului⁽¹⁵⁾ a reprezentat un pas important pentru sporirea atractivității Uniunii, permițând migranților cu înaltă calificare să beneficieze de drepturi îmbunătățite,

⁽¹³⁾ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor din 17 ianuarie 2023 „Valorificarea talentelor în regiunile Europei”, COM(2023) 32 final.

⁽¹⁴⁾ Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliu, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor intitulată „Atragerea de competențe și de talente în UE”, COM/2022/657 final.

⁽¹⁵⁾ Directiva (UE) 2021/1883 a Parlamentului European și a Consiliului din 20 octombrie 2021 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru ocuparea unor locuri de muncă înalt calificate și de abrogare a Directivei 2009/50/CE a Consiliului (JO L 382, 28.10.2021, p. 1).

precum și de proceduri mai rapide și simplificate. Directiva (UE) 2016/801 a Parlamentului European și a Consiliului contribuie ⁽¹⁶⁾, de asemenea, la îndeplinirea respectivelor obiective, prin facilitarea și sporirea atractivității venirii în Uniune a studenților și a cercetătorilor, promovând totodată circulația cunoștințelor și a competențelor prin intermediul unor drepturi îmbunătățite de mobilitate în interiorul Uniunii.

- (39) Carta și Codul cercetătorilor sunt revizuite pentru a răspunde noilor realități și provocărilor cu care se confruntă în prezent cercetătorii și instituțiile, inclusiv pentru o mai bună integrare, pe de o parte, a echilibrului de gen, a egalității de gen și a incluziunii, cuprinzând măsuri care vizează medii de cercetare fără violență de gen, precum și, pe de altă parte, a practicilor științei deschise. Noua Cartă a cercetătorilor, care figurează în anexa II la prezenta recomandare, este simplificată pentru a facilita punerea sa în aplicare și pentru a promova adoptarea sa dincolo de sectorul academic. Toate organizațiile care angajează cercetători sau le oferă finanțare sunt invitate să aprobe noua Cartă a cercetătorilor. Se consideră că organizațiile care au aprobat principiile versiunii actuale a Cartei și a Codului cercetătorilor aprobă și noua Cartă a cercetătorilor. Acest lucru ar trebui să fie valabil în special în cazul instituțiilor care au intrat în procesul HRS4R sau au finalizat acest proces, a cărui primă etapă presupune aprobarea Cartei cercetătorilor.
- (40) Este necesar un observator al carierelor în cercetare, care să aducă laolaltă, într-un singur loc, cele mai bune date curente ale Uniunii, pentru a monitoriza punerea în aplicare a măsurilor de consolidare a carierelor în cercetare și a reformării sistemului. Acesta ar trebui să răspundă cerințelor de date ale statelor membre și ale organizațiilor care desfășoară activități de cercetare relevante pentru adaptarea și elaborarea de politici în materie de cariere în cercetare. În egală măsură, acesta ar trebui să sprijine cercetătorii să înțeleagă mai bine provocările și oportunitățile și să promoveze atractivitatea organizațiilor europene care desfășoară activități de cercetare pentru cele mai bune talente. În cazul în care acest lucru este relevant, ar putea fi luate în considerare legăturile cu Observatorul european al sectorului învățământului superior propus în Strategia europeană pentru universități. Datele colectate pentru aplicarea Regulamentului (UE) 2019/1700 al Parlamentului European și al Consiliului ⁽¹⁷⁾ ar putea fi adaptate pentru a răspunde nevoilor utilizatorilor Observatorului carierelor în cercetare.
- (41) Pentru ca acest cadru european pentru atragerea și păstrarea în Uniune a talentelor din domeniul cercetării, inovării și antreprenoriatului să aibă succes, sunt necesare angajamente din partea statelor membre și a tuturor părților interesate implicate. În special, s-ar putea încuraja participarea pe bază de voluntariat, în baza unei abordări ascendente, a alianțelor între instituții de învățământ superior, cum ar fi cele instituite în cadrul Inițiativei privind universitățile europene și sprijinite prin Programul Erasmus+ și prin programele-cadru pentru cercetare și inovare, precum și cele din sectorul mai larg al învățământului superior, organizațiile de cercetare și toate părțile interesate relevante, pentru a contribui la punerea în aplicare pe scară largă a cadrului prin desfășurarea de proiecte-pilot cuprinzând activitățile relevante.
- (42) Respectivile recomandări ar trebui să fie puse în aplicare ținând seama în mod corespunzător de marea diversitate a sistemelor și circumstanțelor naționale în materie de cercetare și inovare și de principiul autonomiei instituționale a instituțiilor de învățământ superior și a organizațiilor de cercetare din întreaga Uniune,

ADOPTĂ PREZENTA RECOMANDARE:

Cercetători, manageri în domeniul cercetării și tehnicieni de cercetare în Spațiul european de cercetare

1. În sensul prezentei recomandări:

„Cercetători” înseamnă profesioniști implicați în conceperea sau crearea de noi cunoștințe științifice bazate pe concepte sau ipoteze originale. Ei desfășoară activități de cercetare și îmbunătățesc sau dezvoltă concepte, teorii, modele, infrastructuri, tehnici, instrumente, software sau metode operaționale. Cercetătorii pot fi implicați integral sau parțial în diferite tipuri de activități, cum ar fi cercetare fundamentală sau aplicată, dezvoltare experimentală, echipamente de

⁽¹⁶⁾ Directiva (UE) 2016/801 a Parlamentului European și a Consiliului din 11 mai 2016 privind condițiile de intrare și de ședere a resortisanților țărilor terțe pentru cercetare, studii, formare profesională, servicii de voluntariat, programe de schimb de elevi sau proiecte educaționale și muncă au pair (JO L 132, 21.5.2016, p. 21).

⁽¹⁷⁾ Regulamentul (UE) 2019/1700 al Parlamentului European și al Consiliului din 10 octombrie 2019 de stabilire a unui cadru comun pentru statisticile europene referitoare la persoane și gospodării, bazate pe datele la nivel individual colectate din eșantioane, de modificare a Regulamentelor (CE) nr. 808/2004, (CE) nr. 452/2008 și (CE) nr. 1338/2008 ale Parlamentului European și ale Consiliului și de abrogare a Regulamentului (CE) nr. 1177/2003 al Parlamentului European și al Consiliului și a Regulamentului (CE) nr. 577/98 al Consiliului (JO L 261 I, 14.10.2019, p. 1).

cercetare operațională în orice sector al economiei sau al societății și diseminarea și valorificarea rezultatelor cercetării. De asemenea, aceștia pot fi implicați parțial, printre altele, în gestionarea proiectelor, activitatea didactică, mentorat, sprijinirea elaborării de politici bazate pe date concrete, practici ale științei deschise, activități de transfer de cunoștințe și tehnologie și comunicarea științifică. Cercetătorii identifică opțiuni pentru noi activități de cercetare și dezvoltare, pe care le planifică și le gestionează utilizând competențe și cunoștințe de nivel înalt dobândite prin educație și formare formală sau prin experiență.

2. Cercetătorii își pot desfășura activitățile cu aceeași relevanță în toate sectoarele în care se desfășoară activități de cercetare și inovare, inclusiv în mediul academic, industrie, mediul de afaceri, administrația publică, precum și în sectorul non-profit, atunci când competențele, cunoștințele și atitudinile lor pot aduce beneficii societății europene, sistemului de cercetare și inovare și economiei.
3. Cercetătorii și alți profesioniști pot întreprinde cariere în domeniul managementului cercetării în vederea gestionării și sprijinirii activităților de cercetare și inovare. Carierele în domeniul managementului cercetării ar trebui să fie încadrate și recunoscute în mod adecvat la nivelul Uniunii, prin definirea aptitudinilor și competențelor relevante, pentru a consolida capacitatea profesională a managerilor din domeniul cercetării, pentru a permite dezvoltarea de programe de formare relevante și pentru a promova comparabilitatea. Managerii în domeniul cercetării pot îndeplini diferite sarcini, de exemplu:
 - (a) simplificarea sau facilitarea planificării, dezvoltării, gestionării, gestionării datelor FAIR, administrării, monitorizării, comunicării și valorificării activităților de cercetare și inovare;
 - (b) asigurarea respectării obiectivelor de politică, a cerințelor programului de finanțare, a normelor financiare și a reglementărilor legale;
 - (c) îmbunătățirea eficienței și eficacității proiectelor sau sistemelor de cercetare și inovare;
 - (d) sporirea impactului cercetării și inovării asupra politicilor și a societății;
 - (e) sprijinirea elaborării și punerii în aplicare a politicilor, programelor și proiectelor în domeniul cercetării și inovării.
4. Tehnicienii de cercetare sunt profesioniști ale căror sarcini principale necesită un nivel ridicat de cunoștințe tehnice, formare și experiență în unul sau mai multe domenii ale ingineriei, științelor fizice și științelor vieții sau științelor sociale și umaniste. Aceștia participă la îndeplinirea unor sarcini științifice și tehnice care implică aplicarea de concepte și metode operaționale și utilizarea de echipamente de cercetare, de obicei sub supravegherea cercetătorilor. Tehnicienii de cercetare au un rol esențial de sprijin în desfășurarea activităților de cercetare și inovare la nivel înalt. Statele membre ar trebui să ia în considerare încadrarea și recunoașterea adecvată a carierelor tehnicienilor de cercetare la nivel național.
5. Toți cercetătorii, indiferent de statutul lor și de sectorul în care sunt angajați, ar trebui să fie încadrați în următoarele profiluri:
 - (a) R1 – cercetător debutant: cercetători care desfășoară activități de cercetare sub supraveghere până când obțin doctoratul sau un nivel de competență și experiență echivalent.
 - (b) R2 – cercetător recunoscut: cercetători cu doctorat sau un nivel de competență și experiență echivalent, care nu au atins încă un nivel semnificativ de independență în dezvoltarea propriei cercetări, atragerea de finanțare sau conducerea unui grup de cercetare.
 - (c) R3 – cercetător consacrat: cercetători cu doctorat sau un nivel de competență și experiență echivalent, care sunt capabili să își dezvolte în mod independent propria cercetare, să atragă finanțare și să conducă un grup de cercetare.
 - (d) R4 – cercetător principal: cercetători cu doctorat sau un nivel de competență și experiență echivalent, care sunt recunoscuți ca lideri ai domeniului lor de cercetare de către omologi.
6. În sensul prezentei recomandări, profilurile R1 și R2 ar trebui să fie considerate profiluri aferente cercetătorilor aflați la începutul carierei, iar profilurile R3 și R4 ar trebui să fie considerate profiluri aferente cercetătorilor cu calificări superioare.

Statelor membre li se recomandă să încurajeze utilizarea trimerilor la profiluri în cazul tuturor posturilor vacante destinate în mod specific cercetătorilor sau, după caz, să invite instituțiile de învățământ superior și organizațiile de cercetare să facă acest lucru.

Profilurile nu ar trebui să fie considerate neapărat etape ale unui parcurs profesional progresiv.

În anexa I este prevăzută o listă neexhaustivă de exemple de ocupații pentru cercetătorii din toate sectoarele în cadrul profilurilor R1-R4.

Recunoașterea, interoperabilitatea și comparabilitatea carierelor cercetătorilor

7. Statelor membre și Comisiei li se recomandă să promoveze și să sprijine o recunoaștere deplină a carierelor cercetătorilor, precum și respectul egal și recompensarea egală cu privire la diferitele parcursuri profesionale, indiferent de sectorul în care aceștia sunt angajați sau își desfășoară activitatea, și să ia măsuri de sprijin care să permită interoperabilitatea și comparabilitatea lor deplină între statele membre, sectoare și instituții.
8. Parcursurile profesionale neliniare, axate pe cariere multiple și hibride ar putea fi încurajate și sprijinite de statele membre și ar trebui să fie luate în considerare pe picior de egalitate cu parcursurile profesionale liniare cu rezultate profesionale multiple.
9. Statelor membre li se recomandă să pună în aplicare noi versiuni și actualizări ale clasificării europene a aptitudinilor, competențelor, calificărilor și ocupațiilor, în special în ceea ce privește ocupațiile și competențele cercetătorilor.
10. Statelor membre li se recomandă să încurajeze existența de birouri de resurse umane în toate sectoarele, pentru a cartografia structurile profesionale pentru cercetători în funcție de profilurile menționate la punctul 5 din prezenta recomandare.

Încadrarea în muncă și condițiile de muncă

11. Statelor membre li se recomandă să promoveze și să susțină selecția și recrutarea deschisă, transparentă și bazată pe merite a candidaților, fără a penaliza întreruperile în carieră sau parcursurile profesionale neliniare, axate pe cariere multiple și hibride.
12. Statelor membre li se recomandă să încurajeze respectarea contractelor colective de muncă și a unui dialog social eficace și să ia măsuri de sprijin, astfel încât angajatorii și finanțatorii să ofere condiții de cercetare și de muncă atractive, incluzive și competitive în baza cărora cercetătorii să fie apreciați, încurajați și sprijiniți. Măsurile de sprijin respective ar putea include:
 - (a) asigurarea unei remunerații corespunzătoare, a echilibrului dintre viața profesională și cea privată și a unor condiții de muncă flexibile care contribuie la o apropiere între viața personală, familie, îngrijire, sănătate, siguranță și stare de bine generală, care să nu aducă atingere carierelor;
 - (b) asigurarea egalității de gen, a echilibrului de gen, a egalității de șanse și a incluziunii pentru cercetătorii din toate mediile, inclusiv pentru grupurile subreprezentate și marginalizate, precum și promovarea, în rândul organizațiilor care desfășoară activități de cercetare și al organizațiilor de finanțare, a utilizării, punerii în aplicare și monitorizării instrumentelor de schimbare instituțională, cum ar fi planurile privind egalitatea de gen incluzive, deschise către intersecții între categorii de gen și alte categorii sociale, în conformitate cu noul cadru al Spațiului european de cercetare și cu Strategia europeană pentru universități;
 - (c) protejarea libertății cercetării științifice împotriva oricăror limitări sau ingerințe posibile, inclusiv din partea actorilor externi;
 - (d) oferirea de sprijin specific la nivel instituțional cercetătorilor în ceea ce privește îndeplinirea atribuțiilor de natură administrativă;
 - (e) întreprinderea de acțiuni ferme pentru combaterea fenomenului precarității și pentru sprijinirea securității și stabilității locurilor de muncă. În acest mod s-ar putea stimula, pe bază voluntară, stabilirea unui prag maxim pentru numărul de contracte pe durată determinată pentru fiecare organizație în parte din totalul resurselor umane reprezentate de cercetători. Ori de câte ori sunt îndeplinite sarcini de cercetare permanente, pe termen lung sau cu recurență ridicată, sunt recomandate ca instrument adecvat contractele de muncă pe durată nedeterminată. Cercetătorii cu contracte pe durată determinată ar trebui să beneficieze de măsuri specifice – astfel cum se menționează la punctul 29 din prezenta recomandare – care să promoveze dezvoltarea și continuitatea carierei lor;
 - (f) luarea în considerare a utilizării unor diverse modele de finanțare – de exemplu, finanțarea de referință, pentru ciclul de viață sau cea bazată pe proiecte – pentru a permite organizațiilor de cercetare să elaboreze strategii de cercetare pe termen mai lung și să își asume angajamente mai durabile față de angajați;

- (g) asigurarea accesului la o protecție socială adecvată, indiferent de forma raporturilor de muncă, fără a aduce atingere dreptului statelor membre de a defini principiile fundamentale ale sistemelor lor de securitate socială. Astfel de măsuri ar putea să se refere la următoarele ramuri, în măsura în care ele sunt prevăzute de statele membre:
1. prestații de șomaj;
 2. prestații de boală și de asistență medicală;
 3. concediu de maternitate, concediu de paternitate, concediu pentru creșterea copilului și prestații conexe;
 4. prestații de invaliditate;
 5. prestații pentru limită de vârstă și prestații de urmaș;
 6. prestații în cazul unor accidente de muncă și boli profesionale.
13. Statelor membre li se recomandă să asigure accesul cercetătorilor la informații actualizate, cuprinzătoare, ușor de utilizat și de înțeles cu privire la drepturile și obligațiile care le revin în materie de protecție socială, precum și să se asigure că drepturile, indiferent dacă sunt dobândite prin sisteme obligatorii sau voluntare, sunt păstrate, acumulate și/sau transferabile în toate tipurile de statute de ocupare a forței de muncă și de activități independente, în afara granițelor și între sectoare economice diferite, pe tot parcursul vieții profesionale a unei persoane sau pe parcursul unei anumite perioade de referință, precum și între diferite sisteme ale unei anumite ramuri de protecție socială.
14. Statelor membre care urmăresc să sporească economisirea prin cotizații definite în regimuri suplimentare li se recomandă să promoveze utilizarea soluțiilor oferite de fondul de pensii RESAVER, care garantează absența unei perioade pentru satisfacerea condițiilor de intrare în drepturi și a comisioanelor pentru transferul de active.
15. Statelor membre li se recomandă să încurajeze măsuri specifice în sprijinul cercetătorilor aflați la începutul carierei, corespunzătoare profilurilor R1 și R2 menționate la punctul 5 din prezenta recomandare. Ținând seama de circumstanțele naționale, printre astfel de măsuri s-ar putea număra:
- (a) asigurarea pentru cercetătorii debutanți a protecției sociale și a condițiilor de muncă aplicabile cercetătorilor aflați în alte etape ale carierei, precum și a unui venit adecvat;
 - (b) asigurarea pentru cercetătorii aflați la începutul carierei a unor stimulente financiare și de protecție socială;
 - (c) promovarea și sprijinirea utilizării de stimulente pentru recrutarea cercetătorilor aflați la începutul carierei de către angajatorii din toate sectoarele, în special prin intermediul contractelor de muncă pe durată nedeterminată;
 - (d) promovarea și recunoașterea mobilității interinstituționale, intersectoriale, interdisciplinare și geografice, inclusiv a mobilității virtuale;
 - (e) promovarea cooperării între mediul academic, finanțatorii cercetării și alți actori relevanți din cadrul ecosistemului, în special industria și alte întreprinderi, precum și organizațiile publice și non-profit, cu privire la competențele necesare și competențele furnizate, astfel încât să se încurajeze recrutarea de cercetători cu înaltă calificare care să corespundă competențelor specifice necesare în sectoarele în cauză;
 - (f) promovarea implicării cercetătorilor aflați la începutul carierei în echipe de cercetare, evitând impunerea unor sarcini care nu au legătură cu formarea științifică a acestora.

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

16. Obiectivul cercetătorului debutant este de a cultiva mentalitatea de cercetare, de a stimula flexibilitatea gândirii, creativitatea și autonomia intelectuală prin intermediul unui proiect de cercetare original și concret. Statelor membre li se recomandă să ia măsurile adecvate pentru a încuraja orientarea formării doctorale către respectivele obiective și, în plus, compatibilitatea acestora cu carierele interoperabile în toate sectoarele relevante și cu practica științei deschise, inclusiv prin utilizarea ResearchComp, a principiilor formării doctorale inovatoare, a Codului de conduită european pentru integritatea în cercetare și a oricăror alte inițiative viitoare întreprinse cu scopul de a consolida competențele transversale ale cercetătorilor.

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

Se recomandă ca o astfel de interacțiune și de cooperare să fie susținute în special în domeniile în care sunt necesare competențe specifice pentru utilizarea de infrastructuri de ultimă generație în materie de cercetare și tehnologie.

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

Ar trebui să se pună un accent deosebit pe promovarea spiritului antreprenorial și a inovării în rândul femeilor, precum și pe înființarea de întreprinderi de tip spin-off conduse de femei. Aceeași abordare ar trebui să fie avută în vedere și pentru grupurile minoritare și cele marginalizate.

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

21. Statelor membre li se recomandă să ia măsuri pentru a sprijini elaborarea și furnizarea de cursuri de formare specifică, să încurajeze oportunități de perfecționare și recalificare pentru cercetători pe modelul învățării pe tot parcursul vieții și să promoveze mobilitatea intersectorială și interdisciplinară. Statelor membre li se recomandă, de asemenea, să ia măsurile necesare pentru a promova o procedură de validare echitabilă și transparentă, în ceea ce privește oportunitățile de formare formală și informală, inclusiv formarea la locul de muncă.
22. Comisiei i se recomandă să întreprindă următoarele acțiuni în contextul dezvoltării de inițiative care să promoveze circulația intersectorială a talentelor:
- (a) sprijinirea învățării reciproce în rândul statelor membre pe baza modelelor de programe de mobilitate intersectorială stabilite de Comisie, în trei domenii prioritare:
 1. consolidarea cooperării dintre mediul academic și mediul non-academic;
 2. îmbunătățirea formării și a învățării pe tot parcursul vieții pentru cercetători, inovatori și alte talente din domeniul cercetării și inovării;
 3. stimularea spiritului antreprenorial, a competențelor transversale și a implicării în rândul cercetătorilor în activități care sporesc impactul social;
 - (b) consolidarea componentelor mobilității intersectoriale din cadrul instrumentelor existente pentru mobilitatea cercetătorilor și completarea acestora cu noi instrumente, acolo unde se consideră necesar;
 - (c) sensibilizarea cu privire la programele de mobilitate intersectorială, prin intermediul unei ramuri a platformei de talente a SEC menționată la punctul 33 din prezenta recomandare.

23. Statelor membre li se recomandă să ia în considerare instituirea unor sisteme naționale de promovare a mobilității intersectoriale în unul sau mai multe dintre cele trei domenii prioritare menționate la punctul 22 din prezenta recomandare.
24. Statelor membre li se recomandă să depună toate eforturile necesare pentru a promova eliminarea barierelor structurale și administrative existente care pot împiedica sau bloca mobilitatea între sectoare, inclusiv prin sprijinirea cercetătorilor în depășirea barierelor familiale și personale din calea mobilității, prin sprijinirea interoperabilității carierelor, după caz, și prin facilitarea mobilității temporare sau permanente, fără a împiedica parcursurile profesionale liniare în domeniul cercetării.
25. Statelor membre și Comisiei li se recomandă să promoveze mobilitatea interdisciplinară a cercetătorilor, inclusiv prin luarea în considerare și abordarea în mod adecvat a obstacolelor, cum ar fi lipsa recunoașterii și dificultățile în asigurarea finanțării din surse tradiționale.

Evaluarea și dezvoltarea carierei și avansarea în carieră

26. Statelor membre li se recomandă să sprijine recunoașterea importanței mobilității geografice, intersectoriale, interinstituționale, interdisciplinare și transdisciplinare ca mijloc important de îmbunătățire a cunoștințelor științifice și de dezvoltare profesională în orice etapă a carierei unui cercetător. Mobilitatea virtuală s-a dovedit a fi o resursă valabilă și poate fi, de asemenea, luată în considerare. Sistemul de evaluare și recompensare nu ar trebui să penalizeze parcursurile profesionale neliniare, axate pe cariere multiple și hibride.
27. Statelor membre și Comisiei li se recomandă să promoveze și să sprijine sisteme de evaluare și recompensare a cercetătorilor care:
 - (a) se bazează pe o analiză calitativă obiectivă, realizată de către omologi și alți experți relevanți, susținută de utilizarea responsabilă a indicatorilor cantitativi;
 - (b) recompensează calitatea și diferitele efecte potențiale ale cercetării lor asupra societății, a științei și a inovării;
 - (c) recunosc o diversitate de rezultate, printre altele, publicații, seturi de date, software, metodologii, protocoale, brevete; o diversitate de activități, printre altele, mentorat, supravegherea cercetării, roluri de conducere, antreprenoriat, gestionarea datelor FAIR – urmând principiile „ușor de găsit, accesibile, interoperabile și reutilizabile” –, evaluări *inter pares*, activitatea didactică, valorificarea cunoștințelor, cooperarea dintre industrie și mediul academic, sprijinirea elaborării de politici bazate pe date concrete, interacțiunea cu societatea; și o diversitate de practici, printre altele, știința deschisă, schimbul timpuriu de cunoștințe și de date, precum și colaborarea deschisă, pe lângă toate experiențele în materie de mobilitate menționate la punctul 26 din prezenta recomandare;
 - (d) asigură respectarea de standarde ridicate de etică și integritate în activitatea profesională a cercetătorilor, practică desfășurarea adecvată a activității de cercetare și apreciază bunele practici, inclusiv practicile deschise de partajare a rezultatelor cercetării și a metodologiilor de cercetare, ori de câte ori este posibil;
 - (e) utilizează criteriile și procesele de evaluare care respectă varietatea disciplinelor de cercetare și a contextelor naționale;
 - (f) sprijină diversitatea profilurilor de cercetător și a parcursurilor profesionale și apreciază contribuțiile individuale, dar și rolul echipelor, al activităților de colaborare și al interdisciplinarității;
 - (g) asigură egalitatea de gen, echilibrul de gen, egalitatea de șanse și incluziunea.

Pentru a asigura coerență în punerea în aplicare a recomandărilor enumerate la prezentul punct, statele membre sunt încurajate să susțină formarea continuă a actorilor implicați în procesul de evaluare și de recompensare.

28. Statele membre sunt invitate să încurajeze organizațiile să se alătore coalițiilor, alianțelor sau inițiativelor instituite cu scopul de a dezvolta sistemele de evaluare în conformitate cu recomandările enumerate la punctul 27 din prezenta recomandare. Statele membre sunt încurajate, de asemenea, să contracareze, în limitele competențelor lor, barierele administrative sau juridice naționale care împiedică o astfel de evoluție a evaluării cercetării și să ajute la prevenirea oricăror contradicții sau incompatibilități care ar putea exista între evaluarea cercetării, a cercetătorilor și a organizațiilor de cercetare în cadrul aplicării recomandărilor enumerate la punctul 27 din prezenta recomandare.

29. Statelor membre li se recomandă să promoveze măsuri, inclusiv mecanisme de consiliere și mentorat, prin care să aducă la cunoștința cercetătorilor, în special a celor aflați la începutul carierei, oportunitățile disponibile în toate sectoarele relevante și să promoveze o cultură a diversificării carierelor, pentru o mai bună dezvoltare personală și profesională. În acest sens, statelor membre și Comisiei li se recomandă să sprijine furnizarea de servicii de consiliere și sprijin pentru carieră, de exemplu, EURAXESS, pentru a stimula mobilitatea intersectorială, interdisciplinară și geografică, precum și crearea și dezvoltarea de activități antreprenoriale.
30. Statelor membre li se recomandă să promoveze un sistem de acces la carieră și de avansare în carieră echitabil, bazat pe egalitatea de șanse, inclusiv, transparent, structurat și bazat pe egalitatea de gen pentru cercetătorii din mediul academic, până la nivelul posturilor de conducere. În acest sens, statelor membre li se recomandă să ia în considerare dezvoltarea unor sisteme de titularizare, care trebuie înțelese drept cadre definite în care un contract pe durată determinată prezintă perspectiva avansării pe un post permanent, sub rezerva unei evaluări pozitive.

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

31. Statelor membre li se recomandă să ia măsuri ferme pentru a crea condiții favorabile, atractive și competitive pentru desfășurarea activităților de cercetare și inovare, precum și pentru revenirea cercetătorilor din străinătate. Printre astfel de măsuri s-ar putea număra, fără însă a se limita la acestea:
- (a) stimulente pentru sporirea atractivității activităților de cercetare, ținând seama de necesitatea unei concurențe loiale pentru talente;
 - (b) simplificarea cerințelor juridice și administrative pe care trebuie să le îndeplinească cercetătorii;
 - (c) investiții în sistemul de cercetare și inovare, inclusiv sprijin pentru activități de colaborare în rețea în interiorul și în afara Uniunii, pentru a conecta sistemele naționale de cercetare și inovare la rețelele europene de cercetare, precum și pentru a le integra în cadrul acestora și pentru a asigura o mai mare vizibilitate a capacităților naționale și a infrastructurilor de cercetare și tehnologice de nivel înalt;
 - (d) schimb de bune practici în ceea ce privește crearea unui mediu de cercetare și inovare atractiv, sigur, inclusiv, bazat pe egalitatea de gen și competitiv, chiar și în ceea ce privește îmbunătățirea remunerării, a condițiilor de muncă și a serviciilor, precum și reducerea barierelor administrative și lingvistice în cazul cercetătorilor străini și al cercetătorilor mobili la nivel internațional;
 - (e) granturi pentru revenire și reinserție profesională și posturi atractive pentru cercetătorii care se întorc în țara de origine;
 - (f) posibilitatea deținerii unui post dublu, în instituții din state membre diferite, promovând astfel transferul de cunoștințe, dezvoltarea competențelor, colaborarea și prevenind exodul talentelor;
 - (g) explorarea opțiunilor pentru o abordare comună pentru personalul infrastructurilor de cercetare, în special în cazul unui consorțiu pentru infrastructuri europene de cercetare (ERIC).

Comisiei i se recomandă să sprijine statele membre în eforturile lor, inclusiv prin facilitarea punerii în aplicare a sinergiilor atât dintre programele Uniunii, cât și dintre programele Uniunii și programele naționale.

32. Comisiei i se recomandă să întreprindă următoarele acțiuni menite să promoveze o circulație mai echilibrată a talentelor:
- (a) sprijinirea învățării reciproce în rândul statelor membre în vederea reformării sistemelor de cercetare și inovare ale acestora, inclusiv prin cereri de exprimare a interesului pentru a crea o comunitate de practică cuprinzând activități de formare și orientări pentru statele membre, pe baza unor parcursuri și soluții de succes care să permită o circulație mai echilibrată a talentelor;
 - (b) monitorizarea fluxurilor de mobilitate, în interiorul Uniunii și cu țările terțe, prin intermediul unei hărți interactive a circulației talentelor, în cadrul observatorului carierelor în cercetare menționat la punctul 40 din prezenta recomandare;
 - (c) facilitarea legăturilor transnaționale cu comunitățile din diaspora și cu comunitățile din țări terțe din domeniul cercetare și inovare și facilitarea atragerii talentelor sau a revenirii acestora, prin intermediul unei ramuri a platformei de talente a SEC menționate la punctul 33 din prezenta recomandare;

- (d) promovarea unei circulații echilibrate a talentelor în cazul cercetătorilor la nivelul Uniunii prin consolidarea bazei de capital uman prin cercetători și inovatori care au competențe antreprenoriale și manageriale îmbunătățite și sunt mai bine pregătiți.

Acțiuni de sprijin pentru carierele în cercetare

33. Comisiei și statelor membre li se recomandă să ia măsuri adecvate pentru a consolida portalurile, serviciile și dimensiunea internațională ale EURAXESS, precum și să dezvolte platforma de talente a SEC sub forma unui ghișeu unic online pentru cercetătorii și instituțiile din toate sectoarele, dispunând de un nou cadru de guvernare și de un rol de coordonare a organismelor și instituțiilor naționale relevante implicate în furnizarea de servicii. Platforma de talente a SEC ar trebui să permită:

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

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

34. Comisiei i se recomandă să asigure legăturile dintre platforma de talente a SEC și alte inițiative relevante la nivelul Uniunii și la nivel național, inclusiv Europass, ESCO și EURES, precum și interoperabilitatea acestora, să asigure un model îmbunătățit de guvernare a platformei și a rețelei subiacente de centre de servicii pentru a răspunde mai bine nevoilor cercetătorilor și ale organizațiilor care desfășoară activități de cercetare.
35. Statelor membre și Comisiei li se recomandă să recunoască importanța aprobării și a punerii în aplicare a Cartei cercetătorilor menționate la punctul 36 din prezenta recomandare.
36. Noua Cartă a cercetătorilor prevăzută în anexa II la prezenta recomandare ar trebui să înlocuiască Carta și Codul cercetătorilor prevăzute în anexa la Recomandarea 2005/251/CE. Statelor membre și Comisiei li se recomandă să încurajeze aprobarea și punerea în aplicare a noii Carte a cercetătorilor de către angajatorii și finanțatorii din domeniul cercetării din toate sectoarele, inclusiv prin intermediul unor stimulente specifice, pentru ca aceasta să devină un instrument structural de sprijinire a cercetătorilor și a carierelor în cercetare.
37. Comisiei i se recomandă să adapteze Strategia în materie de resurse umane pentru cercetători sau orice alt mecanism similar viitor de punere în aplicare la noua Cartă a cercetătorilor și să asigure continuitatea în ceea ce privește instituțiile care au aprobat principiile anterioarei Carte și anteriorului Cod al cercetătorilor și care au aderat la Strategia în materie de resurse umane pentru cercetători, și anume considerând că acestea aprobă și Carta cercetătorilor prevăzută în anexa II la prezenta recomandare. Comisiei i se recomandă să aplice aceleași măsuri tranzitorii în cazul instituțiilor care au demarat procesul aferent Strategiei în materie de resurse umane pentru cercetători în temeiul anterioarei Carte a cercetătorilor și al anteriorului Cod al cercetătorilor.
38. Comisiei i se recomandă să revizuiască și să adapteze periodic toate instrumentele prin care se oferă sprijin pentru carierele în cercetare, în funcție de nevoile reale ale cercetătorilor, în coordonare cu statele membre și cu părțile interesate relevante.
39. Comisiei și statelor membre li se recomandă să încurajeze și să sprijine alianțele dintre instituțiile de învățământ superior, cum ar fi alianțele universităților europene, întregul sector european al învățământului superior, al cercetării și al inovării și toate părțile interesate implicate, pentru a desfășura proiecte-pilot cuprinzând activitățile relevante prevăzute în prezenta recomandare, în mod voluntar și pe baza unei abordări ascendente.

Monitorizarea carierelor în cercetare

40. Pe lângă sistemele generale de monitorizare a Spațiului european de cercetare, Comisiei și statelor membre li se recomandă să monitorizeze aspectele relevante ale carierelor în cercetare din Uniune și punerea în aplicare a prezentei recomandări prin intermediul unui observator specific în beneficiul comunității de cercetare, al factorilor de decizie, al administrației publice și al organizațiilor relevante de la nivel european și național. Observatorul ar trebui să sprijine o mai bună înțelegere de către cercetători a provocărilor și oportunităților și ar trebui, de asemenea, să promoveze atractivitatea organizațiilor care desfășoară activități de cercetare în Uniune pentru cele mai bune talente, garantând, în același timp, protecția datelor cu caracter personal pe tot parcursul punerii în aplicare.
41. Observatorul ar trebui să analizeze cu atenție și să identifice tipul de date de sprijin care ar fi relevante pentru observarea carierelor în cercetare. Acolo unde este posibil, ar trebui să fie avute în vedere și prioritizate conexiunile cu datele existente, cu scopul de a reduce sarcina administrativă pentru statele membre și pentru toate părțile interesate relevante. Statelor membre li se recomandă să coopereze în scopul colectării datelor relevante pentru punerea în aplicare a observatorului într-un mod eficient și durabil.
42. Comisia este invitată să propună, pe baza datelor furnizate de Observatorul carierelor în cercetare, măsuri suplimentare care să încurajeze și să promoveze dezvoltarea carierelor în cercetare.
43. Comisiei i se recomandă ca, în colaborare cu statele membre, să aibă în vedere identificarea unor legături relevante între Observatorul carierelor în cercetare și Observatorul european al sectorului învățământului superior propus în Strategia europeană pentru universități, după caz, și astfel să consolideze sinergiile dintre Spațiul european de cercetare și Spațiul european al educației.
44. Statelor membre și Comisiei li se recomandă să aibă în vedere adaptarea datelor colectate în contextul Regulamentului (UE) 2019/1700 la cerințele de date ale observatorului menționat la punctul 40 din prezenta recomandare.

Adoptată la Bruxelles, 18 decembrie 2023.

Pentru Consiliu
Președintele
T. RIBERA RODRÍGUEZ

ANEXA I

Exemple de ocupații exercitate de cercetători în toate sectoarele, încadrate la profilurile R1-R4

Ținând seama în mod corespunzător de competențele naționale și pentru a facilita utilizarea trimiterilor la profiluri în cazul tuturor posturilor vacante destinate în mod specific cercetătorilor, prezenta anexă oferă exemple pentru fiecare sector, în vederea comparabilității și a interoperabilității carierelor cercetătorilor între sectoare și țări în care aceștia ocupă un loc de muncă.

Entitățile în cauză ar trebui să fie conștiente de înțelesul definiției cercetătorului și al profilurilor acestuia, astfel cum reiese din punctele 1, 2, 5 și 6 din recomandare.

Tabelul 1

Exemple de ocupații în cadrul european pentru cariere în domeniul cercetării

R1 – cercetător debutant	R2 – cercetător recunoscut
doctoral candidate junior academic junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer research apprentice/intern	junior academic junior lecturer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer postdoctoral researcher
R3 – cercetător consacrat	R4 – cercetător principal
accredited researcher assistant professor associate professor associate researcher principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research specialist scientific councillor senior academic senior lecturer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer	chief scientific officer distinguished professor full professor principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research professor research specialist scientific councillor senior academic senior lecturer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer

În ceea ce privește exemplele de ocupații ale cercetătorilor pentru profilurile R1-R4 enumerate în tabelul 1, este important de semnalat că:

- Exemplele nu sunt menite să fie exhaustive, ci ilustrative, indicând tipuri de grade profesionale ale cercetătorilor care se încadrează la profilurile R1-R4, în toate sectoarele.
- Exemplele constau doar în titluri în limba engleză, deși se recunoaște că titlurile vor fi diferite de la un sector la altul, de la o țară la alta, precum și de la o limbă la alta.
- Unele ocupații ale cercetătorilor se pot regăsi în mai multe profiluri din intervalul R1-R4, caz în care decizia privind profilul va depinde de nivelul de independență, experiență și recunoaștere.
- Decizia finală privind încadrarea într-un profil din intervalul R1-R4 a unei persoane și a unei ocupații va fi stabilită de la caz la caz și va depinde de persoana respectivă și de ocupație.

ANEXA II

Carta europeană a cercetătorilor

Carta europeană a cercetătorilor este un set de principii pe care se bazează dezvoltarea unor cariere atractive în cercetare pentru a sprijini excelența în activitățile de cercetare și inovare pe întreg teritoriul Europei. Carta europeană a cercetătorilor (denumită în continuare „Carta cercetătorilor”) se axează pe drepturile și responsabilitățile cercetătorilor, ale angajatorilor, ale finanțatorilor și ale factorilor de decizie; ea cuprinde 20 de principii esențiale. Acestea sunt încadrate în următorii patru piloni:

- (a) Etică, integritate, gen și știință deschisă;
- (b) Evaluarea, recrutarea și avansarea în carieră a cercetătorilor;
- (c) Condiții și practici de muncă;
- (d) Cariere în cercetare și dezvoltarea talentelor.

Carta cercetătorilor se adresează tuturor cercetătorilor, sectoarelor care desfășoară activități de cercetare și organizațiilor-umbrelă din aceste sectoare (părți interesate), și anume:

- (a) cercetătorilor din toate sectoarele – mediul academic, organizațiile publice și private care desfășoară activități de cercetare;
- (b) angajatorilor cercetătorilor din sectorul public și privat;
- (c) finanțatorilor cercetării și cercetătorilor din sectorul public și privat;
- (d) factorilor de decizie responsabili de politicile relevante pentru Cartă.

Carta se adresează cercetătorilor din toate disciplinele, inclusiv științe, tehnologie, inginerie și matematică (ȘTIM), științe sociale și umaniste (SSH), și acoperă toate tipurile de cercetare, de la cercetarea de frontieră, specifică, strategică, aplicată și care poate fi exploatată comercial.

PILONUL 1 – ETICĂ, INTEGRITATE, GEN ȘI ȘTIINȚĂ DESCHISĂ

-
1. ETICĂ ȘI INTEGRITATEA CERCETĂRII
 2. LIBERTATEA CERCETĂRII ȘTIINȚIFICE
 3. ȘTIINȚA DESCHISĂ
 4. EGALITATEA DE GEN
 5. ACCEPTAREA DIVERSITĂȚII
 6. CERCETĂTORUL
 7. LIBERA CIRCULAȚIE A CERCETĂTORILOR
 8. DURABILITATEA CERCETĂRII
-

Acest pilon reunește principiile fundamentale ale Cartei cercetătorilor și angajamentul acestora de a sprijini excelența în cercetare, înțelesă în acest context ca fiind reprezentată de promovarea celor mai bune echipe și proiecte de cercetare, fără prejudecăți de gen și de altă natură. Se preconizează că principiile din cadrul acestui pilon vor contribui la punerea bazelor viziunii unui Spațiu european de cercetare revitalizat și vor reprezenta o sursă de inspirație atât pentru cercetătorii europeni, cât și pentru angajatorii, finanțatorii și factorii de decizie din domeniul european al cercetării. Dat fiind caracterul transversal al tuturor acestor valori, este de așteptat ca acestea să fie integrate și luate în considerare în procesul de aplicare a celorlalte principii.

1. Etică și integritatea cercetării ⁽¹⁾

Cercetătorii ar trebui să respecte norme etice stricte și să își desfășoare activitatea în condiții de onestitate, fiabilitate, obiectivitate, imparțialitate și independență, comunicare deschisă, cu aplicarea obligației de diligență, cu corectitudine și responsabilitate pentru viitoarele generații ale științei. Acestea constituie fundamentele unei cercetări responsabile și demne de încredere, fără ingerințe necuvenite (inclusiv ingerințe externe și conflicte de interese). Acestea constituie o condiție prealabilă pentru atingerea excelenței și reprezintă elementele pe care se întemeiază responsabilitatea cercetătorilor în ceea ce privește evitarea prejudecăților și a „scurtăturilor” metodologice.

⁽¹⁾ Integritatea cercetării – Concluziile Consiliului (adoptate la 1 decembrie 2015) – documentul Consiliului 14853/15.

Cercetătorii ar trebui să adere la practicile etice recunoscute și la principiile etice fundamentale aplicabile disciplinei (disciplinelor) în care activează, precum și la standardele etice documentate în diferite coduri de etică instituite la nivel național, sectorial sau instituțional.

Responsabilitatea principală pentru integritatea cercetării le revine cercetătorilor înșiși. Cercetătorii ar trebui să fie sprijiniți prin intermediul unei culturi instituționale a integrității cercetării pentru a crea și respecta norme, proceduri și orientări, precum și prin activități de formare și de mentorat bazate pe schimbul de bune practici.

Pentru a promova bune practici în domeniul cercetării și o cultură a integrității cercetării, toate părțile interesate trebuie să aibă în vedere o serie de dimensiuni, cum ar fi: integritatea cercetării în mediile de cercetare; activități de formare și de consolidare a capacităților cu privire la integritatea cercetării; procese și politici de cercetare care înglobează integritatea cercetării; politicile în materie de date, publicare, diseminare, revizuire, evaluare și editare. În egală măsură, ar trebui instituite mecanisme de identificare, raportare și abordare a abaterilor de la buna conduită în cercetare.

Cercetătorii ar trebui să evite plagiatul de orice fel. O atenție deosebită ar trebui acordată principiilor coproprietății atunci când cercetarea se desfășoară în colaborare cu supraveghetori și/sau alți cercetători – în funcție de disciplină –, precum și normelor în materie de proprietate intelectuală. Acest lucru ar trebui să se aplice în toate etapele procesului de cercetare, inclusiv în ceea ce privește activitatea de concepere, de întocmire a cererilor de finanțare și de dezvoltare și de obținere a rezultatelor. Necesitatea de a valida observațiile prin demonstrarea reproductibilității constatărilor nu ar trebui interpretată drept plagiat, cu condiția ca datele care urmează să fie confirmate să fie menționate în mod explicit.

Valorile eticii și integrității sunt, de asemenea, foarte importante atunci când cercetătorii au un rol de supraveghere. Acestea ar trebui aplicate prompt pentru a asigura un mediu de cercetare sigur, inclusiv și bazat pe egalitatea de gen pentru toți cei implicați și, în special, atunci când au loc discriminări, acte de hărțuire sexuală sau morală, cazuri de obstrucționare a învățării sau a activităților de cercetare ori însușirea personală nejustificată a datelor sau a rezultatelor.

2. Libertatea cercetării științifice

Libertatea cercetării științifice este o valoare de bază și un principiu esențial, aplicabile în comun cooperării în domeniul cercetării în interiorul Spațiului european de cercetare și cu parteneri internaționali. Cercetătorii ar trebui să își direcționeze activitățile de cercetare către binele omenirii și lărgirea frontierelor cunoașterii umane, beneficiind în același timp de libertatea de gândire, de opinie și de exprimare, de libertatea de a defini întrebările de cercetare, de libertatea de a identifica metodele prin care sunt soluționate problemele, de libertatea de a alege și de a dezvolta teorii, de libertatea de a pune sub semnul întrebării cunoștințele acceptate și de a prezenta idei noi, precum și de libertatea de a se asocia în cadrul unor organisme profesionale sau organisme academice reprezentative. Cercetătorii ar trebui să aibă dreptul de a disemina și publica rezultatele cercetărilor lor, inclusiv prin activități de formare și didactice. Cu toate acestea, cercetătorii ar trebui să recunoască limitările acestor libertăți, care ar putea să apară din cauza unor circumstanțe speciale ale activității de cercetare – inclusiv supraveghere/orientare/gestionare – sau din cauza unor constrângeri de ordin juridic sau operațional, de exemplu, din motive legate de drepturi de proprietate intelectuală ori din rațiuni bugetare sau de infrastructură.

3. Știința deschisă

Cercetătorii ar trebui să urmărească să se implice în toate aspectele științei deschise ⁽²⁾, iar angajatorii și finanțatorii lor ar trebui să îi sprijine în acest sens. Cercetătorii ar trebui să își partajeze rezultatele în mod deschis, de exemplu, sub formă de date cu acces liber și de date FAIR – ușor de găsit, accesibile, interoperabile și reutilizabile –, sub formă de publicații cu acces liber și prin software, modele și algoritmi cu acces liber. Aceștia ar trebui să ia măsuri pentru a asigura reproductibilitatea rezultatelor cercetării. Ar trebui, de asemenea, să urmărească să aplice metodologiile științei deschise și să se implice în evaluări *inter pares* cu acces liber. Angajatorii și finanțatorii ar trebui să sprijine, să furnizeze infrastructura și instrumentele necesare și să recompenseze o cultură veritabilă a științei deschise în întreaga Uniune, inclusiv generalizarea accesului liber la publicațiile academice, la datele provenite din cercetare și la alte rezultate ale cercetării – și anume urmând principiul „cât mai deschis cu putință, dar atât de închis cât este necesar” –, precum și difuzarea și adoptarea principiilor și practicilor științei deschise, luând în considerare în același timp diferențele dintre discipline și diferențele culturale, inclusiv multilingvismul, sprijinind dezvoltarea competențelor în domeniul științei deschise și dezvoltând și integrând și mai mult infrastructura și serviciile digitale de bază.

(2) Tranziția către un sistem al științei deschise – Concluziile Consiliului (adoptate la 27 mai 2016) – documentul Consiliului 9526/16.

Inițiative științifice cetățenești

Cercetătorii ar trebui să integreze inițiativele științifice cetățenești în proiectele lor ori de câte ori acest lucru este posibil și relevant. Aceasta înseamnă implicarea cetățenilor în conceptualizarea, conceperea și punerea în aplicare a proiectelor de cercetare în domeniile ȘTIM și SSH. Acest tip de implicare reprezintă un mijloc ideal de a democratiza știința, de a consolida încrederea în știință și de a valorifica informațiile și capacitățile societale ample pentru a desfășura activități de cercetare și inovare de excelență.

4. Egalitatea de gen

Toate părțile interesate ar trebui să promoveze egalitatea de gen și echilibrul de gen în cadrul echipelor de cercetare, al organelor de conducere și de decizie, al comitetelor de recrutare și de promovare și al grupurilor consultative. Aici se include promovarea integrării dimensiunii de gen în conținutul activității de cercetare, didactice și de inovare, pentru a îmbunătăți calitatea științifică, nivelul de excelență și relevanța socială a cunoștințelor produse. Egalitatea de gen vizează, de asemenea, combaterea violenței de gen și a hărțuirii sexuale. Egalitatea de gen ar trebui înțeleasă dintr-o perspectivă interdependentă, în care diferitele sisteme de putere din cadrul categoriilor și identităților de gen și al altor categorii și identități sociale se intersectează și se consolidează reciproc. Schimbările instituționale durabile, dirijate prin planuri privind egalitatea de gen ^(?) sau similare, care permit raportarea adecvată a încălcărilor și cuprind sisteme de monitorizare și evaluare, constituie mecanisme adecvate de promovare a egalității de gen.

O componentă-cheie a transformării culturii unei organizații în direcția promovării egalității de gen este echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Echilibrul dintre viața profesională și cea privată este relevant atât pentru femei, cât și pentru bărbați și implică asigurarea faptului că întregul personal este sprijinit în mod corespunzător pentru a avansa în carieră, în paralel cu responsabilitățile personale pe care le poate avea în afara locului de muncă, inclusiv responsabilitățile de îngrijire.

5. Acceptarea diversității

Un principiu de bază al Spațiului european de cercetare vizează luarea în considerare a diversității în sens larg, inclusiv, printre altele, a unor aspecte precum genul, originea rasială sau etnică, religia sau convingerile, diversitatea socială, handicapul, vârsta sau orientarea sexuală, precum și combaterea discriminării din orice motiv. Angajatorii și finanțatorii ar trebui să accepte diversitatea în rândul cercetătorilor lor, deoarece diferitele experiențe de viață aduc perspective de valoare proiectelor de cercetare. De asemenea, diversitatea participanților poate contribui la rezultatele cercetării care se aplică în cadrul societăților diverse în care trăim, ducând la îmbunătățirea acestora. În special pe tărâmul științei, este necesară, de asemenea, recunoașterea prejudecăților inconștiente, de exemplu în ceea ce privește sarcinile de angajare, promovare și examinare, precum și compensarea acestora, atunci când este posibil.

6. Cercetătorul

Toți cercetătorii sunt implicați în conceperea sau crearea de noi cunoștințe științifice bazate pe concepte sau ipoteze originale. Cercetătorii sunt profesioniști a căror activitate ar trebui apreciată, indiferent de sectorul în care își desfășoară activitatea. Acest lucru ar trebui să se manifeste de la începutul carierei lor, și anume la nivel postuniversitar, și ar trebui să includă toate nivelurile, oricare ar fi clasificarea națională a acestora.

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să încurajeze și să sprijine parcursurile profesionale neliniare și axate pe cariere multiple, care trebuie înțelese ca parcursurile caracterizate de mobilitate geografică, disciplinară, intersectorială și interorganizațională – de exemplu, detașări. De asemenea, aceștia ar trebui să încurajeze parcursurile profesionale hibride care combină simultan sectoare diferite și care ar trebui luate în considerare pe picior de egalitate cu parcursurile profesionale liniare.

Atitudinea profesională

Cercetătorii ar trebui să fie familiarizați cu obiectivele strategice urmărite de mediul lor de cercetare și cu mecanismele de finanțare aplicabile și ar trebui să solicite și să obțină toate aprobările necesare înainte de a-și începe cercetarea sau de a accesa resursele puse la dispoziție. Cercetătorii ar trebui să depună toate eforturile pentru a se asigura că cercetarea lor este relevantă pentru societate prin facilitarea unei înțelegeri îmbunătățite asupra lumii și că nu dublează în mod inutil o cercetare desfășurată anterior în altă parte. Acest lucru implică valorificarea eficientă a rezultatelor cercetării.

^(?) A se vedea Comunicarea Comisiei către Parlamentul European, Consiliul, Comitetul Economic și Social European și Comitetul Regiunilor – O Uniune a egalității: Strategia privind egalitatea de gen 2020-2025, COM(2020) 152 final.

Între cercetători și angajatori, finanțatori sau supraveghetori ar trebui să existe o comunicare clară atunci când un proiect de cercetare este amânat, redefinit sau finalizat; în cazul în care un proiect de cercetare urmează să înceteze mai devreme sau să fie suspendat, indiferent de motiv, acest lucru ar trebui să fie anunțat.

Răspundere

Răspunderea înseamnă asumarea responsabilității pentru acțiunile proprii întreprinse pe parcursul desfășurării cercetării. Cercetătorii trebuie să fie conștienți de faptul că răspund față de angajatori, finanțatori sau alte organisme publice sau private conexe, precum și față de societate, în acest din urmă caz din motive preponderent etice. Cercetătorii finanțați din fonduri publice răspund, de asemenea, pentru utilizarea eficientă a banilor contribuabililor. Prin urmare, aceștia ar trebui să adere la principiile unei bune gestiuni financiare în condiții de transparență și de eficiență, precum și să coopereze în cadrul eventualelor audituri autorizate cu privire la cercetarea lor, indiferent dacă acestea sunt desfășurate de angajatorii/finanțatorii lor sau de comitete de etică. În acest sens, aceștia au obligația de a servi drept exemplu de comportament etic atât pentru omologii lor, cât și pentru societate în general.

Metodele de colectare și analiză, rezultatele și, după caz, detaliile cu privire la date ar trebui să fie disponibile în scopul unui control intern sau extern, ori de câte ori este necesar și conform solicitărilor autorităților competente. Acest lucru este important și pentru a asigura date deschise și a sprijini asigurarea reproductibilității rezultatelor.

7. Libera circulație a cercetătorilor

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să promoveze libera circulație a cercetătorilor, a cunoștințelor științifice și a tehnologiilor, atrăgând totodată talentele și evitând potențialul exod al acestora. Aceștia ar trebui să recunoască importanța mobilității geografice, interinstituționale, intersectoriale, interdisciplinare și transdisciplinare ca mijloc important de îmbunătățire a cunoștințelor și de dezvoltare profesională în orice etapă a carierei unui cercetător, precum și să aprecieze și să recunoască pe deplin orice experiență de mobilitate în cadrul sistemului de avansare în carieră/evaluare profesională a acestora. Mobilitatea virtuală s-a dovedit a fi o resursă valabilă, putând fi și ea luată în considerare. Acest lucru presupune, de asemenea, instituirea instrumentelor administrative necesare care să permită atât transferabilitatea granturilor, cât și a prestațiilor de securitate socială, în conformitate cu legislația națională.

8. Durabilitatea cercetării

Cercetătorii, angajatorii și finanțatorii ar trebui să promoveze punerea în aplicare durabilă a activităților de cercetare în conformitate cu inițiative de politică actuale și viitoare menite să ducă la propășirea societății, cum ar fi Pactul verde european, Agenda 2030 a Organizației Națiunilor Unite și obiectivele de dezvoltare durabilă. Cercetătorii ar trebui să fie sprijiniți prin intermediul unei culturi instituționale în materie de management durabil al cercetării, precum și prin activități de formare și de mentorat bazate pe schimbul de bune practici. De asemenea, aceștia ar trebui să preia inițiativa cu privire la reducerea emisiilor de carbon din activitatea pe care o desfășoară, într-un mod care să ofere un exemplu pozitiv celorlalți actori din cadrul comunității de cercetare.

Se poate utiliza ca punct de referință documentul „MSCA Green Charter” (Carta verde a acțiunilor Marie Skłodowska-Curie), elaborat de Comisia Europeană în cadrul acțiunilor Marie Skłodowska-Curie (MSCA).

PILONUL 2 – EVALUAREA, RECRUTAREA ȘI AVANSAREA ÎN CARIERĂ A CERCETĂTORILOR

-
1. EVALUAREA CERCETĂTORILOR
 2. RECRUTARE
 3. SELECȚIE
 4. AVANSARE ÎN CARIERĂ
-

Prin evaluarea cercetătorilor ar trebui să se asigure o recunoaștere și o recompensare egală a carierelor cercetătorilor, indiferent de sectorul în care sunt angajați sau își desfășoară activitatea, în temeiul unei abordări imparțiale, bazate pe talente. Politicile echitabile în materie de recrutare și selecție a cercetătorilor sunt esențiale pentru realizarea unei piețe deschise a forței de muncă pentru cercetători, contribuind la dezvoltarea Spațiului european de cercetare.

1. Evaluarea cercetătorilor

Evaluarea cercetătorilor ar trebui să permită evaluarea performanței cercetătorilor și a activităților de cercetare, pentru a obține un nivel cât mai înalt de calitate și de impact. Acest lucru presupune recunoașterea unor activități, practici și rezultate din ce în ce mai diverse ale cercetării. Prin urmare, evaluarea ar trebui să se bazeze în primul rând pe o analiză calitativă – în cazul căreia evaluarea *inter pares* și evaluarea efectuată de alți experți pertinenti sunt esențiale –, susținută de utilizarea responsabilă a indicatorilor cantitativi. Contribuțiile la inovare ar trebui, de asemenea, să fie recunoscute, în special în cazul candidaților din mediul industrial.

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să sprijine un sistem de evaluare și recompensare a cercetătorilor care să ia în considerare calitatea generală a impactului acestora din urmă asupra societății, a științei și a inovării, diversitatea activităților realizate, practicile științei deschise, precum și valoarea mobilității geografice, interdisciplinare și intersectoriale. Un astfel de sistem ar trebui:

- (a) să se bazeze pe o analiză calitativă imparțială realizată *inter pares*, precum și de către experți pertinenti, susținută de utilizarea responsabilă a indicatorilor cantitativi;
- (b) să recompenseze calitatea și diferitele efecte potențiale ale cercetării asupra societății, a științei și a inovării;
- (c) să recunoască diversitatea rezultatelor, printre altele, publicații, seturi de date, software, metodologii, protocoale, brevete, modele, teorii, algoritmi, fluxuri de lucru, expoziții, strategii, contribuții la elaborarea de politici; diversitatea activităților, printre altele, mentorat, supravegherea cercetării, roluri de conducere, antreprenoriat, gestionarea datelor FAIR – „ușor de găsit, accesibile, interoperabile și reutilizabile” –, evaluări *inter pares*, activitatea didactică, valorificarea cunoștințelor, cooperarea dintre industrie și mediul academic, sprijin pentru elaborarea de politici bazate pe date concrete, interacțiunea cu societatea, gestionare și conducere, supraveghere, munca în echipă, serviciile aduse societății, comunicarea științifică și rigoarea metodologică, precum și o diversitate de practici, printre altele, știința deschisă, schimbul timpuriu de cunoștințe și de date și colaborarea deschisă, pe lângă toate experiențele de mobilitate, inclusiv geografică, intersectorială, interinstituțională, interdisciplinară și transdisciplinară;
- (d) să garanteze că activitatea cercetătorilor respectă standarde ridicate de etică și integritate, se desfășoară conform unor reguli de conduită adecvate și apreciază bunele practici, inclusiv practicile deschise de partajare a rezultatelor cercetării și a metodologiilor de cercetare, ori de câte ori este posibil;
- (e) să utilizeze criterii și proceduri de evaluare care respectă varietatea disciplinelor de cercetare și a contextelor naționale;
- (f) să sprijine diversitatea profilurilor de cercetător și a parcursurilor profesionale și să aprecieze contribuțiile individuale, dar și rolul echipelor, al activităților de colaborare și al interdisciplinarității;
- (g) să asigure echilibrul de gen, egalitatea de gen, egalitatea de șanse și incluziunea.

Pentru a asigura coerență în punerea în aplicare a acestor principii, angajatorii și finanțatorii ar trebui să încurajeze formarea continuă a actorilor implicați în procesul de evaluare și de recompensare.

2. Recrutare

În conformitate cu principiile libertății academice și autonomiei instituționale, angajatorilor și finanțatorilor li se recomandă să instituie proceduri de recrutare și selecție deschise, transparente și bazate pe merite, fără a penaliza întreruperile de carieră sau parcursurile neliniare, hibride și axate pe cariere multiple. Aceste proceduri ar trebui să fie direcționate spre excelență, egalitate de gen și diversitate și să fie adaptate tipului postului anunțat. În anunțurile de angajare ar trebui să se regăsească o descriere cuprinzătoare a cunoștințelor și competențelor necesare, inclusiv o descriere a condițiilor de muncă și a drepturilor aferente, a perspectivelor de dezvoltare a carierei și o prezentare generală a calendarului. Înainte de selecție, candidații ar trebui să fie informați cu privire la procesul de recrutare și criteriile de selecție, numărul de posturi disponibile și perspectivele de dezvoltare a carierei. Membrii comitetului ar trebui, de asemenea, să fie informați și instruiți cu privire la principiile de recrutare echitabilă.

Variații în cronologia CV-urilor

Întreruperile de carieră sau variațiile în cronologia CV-urilor nu ar trebui să fie penalizate, ci considerate drept evoluție în carieră și, prin urmare, drept o potențială contribuție de valoare la dezvoltarea profesională a cercetătorilor către un parcurs profesional multidimensional. Prin urmare, candidaților ar trebui să li se permită să prezinte CV-uri bazate pe dovezi care să reflecte o gamă reprezentativă de realizări și calificări adecvate postului pentru care își depun candidatura.

Vechimea în funcție

Nivelul calificărilor solicitate ar trebui să corespundă cerințelor postului și să nu fie stabilite astfel încât să constituie o barieră la înscriere. Evaluarea calificărilor ar trebui să se axeze pe aprecierea realizărilor persoanei, mai degrabă decât pe circumstanțele acestor realizări ori pe reputația instituției în care au fost dobândite calificările în cauză. Întrucât calificările profesionale pot fi dobândite într-un stadiu incipient al unei cariere îndelungate, modelul de dezvoltare profesională pe tot parcursul vieții ar trebui, de asemenea, să fie încurajat și recunoscut.

3. Selecție

Ca parte a recrutării, procesul de selecție ar trebui să ia în considerare întreaga experiență a candidaților. Deși accentul se pune pe potențialul de ansamblu al candidaților în calitate de cercetători, ar trebui să se țină seama și de creativitatea acestora – astfel cum a fost evaluată pe baza metodelor, a abordărilor și a rezultatelor lor de cercetare inovatoare – și de nivelul lor de independență. Comitetele de selecție ar trebui să reunească expertiză, competențe și experiențe diverse și relevante pentru a evalua candidatul. Ar trebui, de asemenea, să existe un echilibru de gen adecvat la nivelul comitetelor de selecție și, acolo unde este cazul și este posibil, acestea ar trebui să includă membri din diferite sectoare – publice și private – și discipline, precum și din alte țări. Ori de câte ori este posibil, ar trebui să se utilizeze o gamă largă de practici de selecție, cum ar fi evaluarea realizată de un expert extern, interviul față în față și interviul online. Membrii comitetelor de selecție ar trebui să fie pregătiți în mod corespunzător, în special în vederea reducerii la minimum a prejudecăților de gen sau a oricăror alte posibile prejudecăți inconștiente. După procesul de selecție, toți candidații ar trebui să fie informați cu privire la punctele forte și punctele slabe ale candidaturii lor.

Nediscriminare

Angajatorii și finanțatorii cercetătorilor nu ar trebui să discrimineze cercetătorii în niciun fel pe criterii de gen, vârstă, origine etnică, națională sau socială, religie sau convingeri, orientare sexuală, limbă, handicap, opinii politice ori statut social sau economic.

4. Avansare în carieră

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să introducă pentru toți cercetătorii, inclusiv pentru cercetătorii cu calificări superioare, sisteme de evaluare/apreciere pentru evaluarea periodică a sarcinilor acestora, în mod transparent, de către un comitet independent care, în cazul cercetătorilor cu calificări superioare, este, de preferință, un comitet internațional. Parcursurile profesionale neliniare și axate pe cariere multiple, caracterizate prin mobilitate geografică, sectorială și interorganizațională, sau parcursurile hibride, caracterizate de o combinație simultană de sectoare, merită să fie recunoscute pe deplin și luate în considerare pe picior de egalitate cu parcursurile profesionale liniare – care trebuie înțelese drept cariere care urmează o linie dreaptă de evoluție de la un post la altul, de obicei în cadrul aceluiași domeniu sau al aceleiași discipline.

Astfel de proceduri de evaluare și de apreciere ar trebui să țină seama în mod corespunzător de potențialul de ansamblu al cercetătorilor, de creativitatea lor în materie de cercetare, de rezultatele cercetărilor lor – de exemplu, publicații, date, software, modele, algoritmi, metode, protocoale, brevete, contribuții la elaborarea de politici –, de activitățile lor – de exemplu, gestionare și conducere, activitate didactică/predare, evaluare *inter pares*, supraveghere, mentorat, antreprenariat, valorificare a cunoștințelor, colaborare națională sau internațională, atribuții de natură administrativă, servicii aduse societății, comunicare științifică și interacțiune cu societatea –, de comportamentul lor în activitatea de cercetare – de exemplu, practicile în materie de etică și integritate, rigoarea metodologică, schimbul timpuriu de date și de cunoștințe, colaborarea deschisă – și de mobilitatea lor; de asemenea, acestea ar trebui avute în vedere în contextul avansării în carieră.

Pentru a consolida carierele în mediul academic, până la posturile de conducere, este necesar un sistem de acces la carieră și de avansare în carieră transparent, structurat, inclusiv și bazat pe egalitatea de gen. În acest scop, la nivelul statelor membre și al organizațiilor care desfășoară activități de cercetare, ar putea fi avută în vedere dezvoltarea unor sisteme de titularizare – care trebuie înțelese drept cadre definite în care un contract pe durată determinată prezintă perspectiva avansării pe un post permanent, sub rezerva unei evaluări pozitive.

Coautoratul

Coautoratul ar trebui să fie perceput în mod favorabil de instituții atunci când evaluează personalul, ca o dovadă a abordării constructive față de desfășurarea activității de cercetare. Prin urmare, angajatorii și finanțatorii ar trebui să elaboreze strategii, practici și proceduri prin care să ofere cercetătorilor, inclusiv celor aflați la începutul carierei în cercetare, condițiile-cadru necesare pentru ca aceștia să beneficieze de dreptul de a fi recunoscuți, enumerați și/sau citați, în contextul contribuțiilor lor efective, în calitate de coautori de lucrări, coinventatori de brevete etc. sau de a-și publica rezultatele cercetării independent de supraveghetorii lor. De asemenea, aceștia ar trebui să ofere cercetătorilor, în special celor aflați la început de carieră, activități de formare și ateliere cu privire la practicile etice privind calitatea de autor, inclusiv în ceea ce privește înțelegerea contribuțiilor individuale și a drepturilor și responsabilităților care le revin.

Recunoașterea experienței de mobilitate

Orice experiență relevantă de mobilitate, de exemplu, o ședere într-o altă țară/regiune sau situarea într-un alt cadru de cercetare – public sau privat – sau trecerea de la o disciplină la alta ori de la un sector la altul, fie în cadrul unei formări inițiale în materie de cercetare, fie într-o etapă ulterioară a carierei în cercetare, sau o experiență de mobilitate virtuală, ar trebui considerată o contribuție de valoare la dezvoltarea profesională a unui cercetător.

PILONUL 3 - CONDIȚII ȘI PRACTICI DE MUNCĂ

-
1. CONDIȚII DE MUNCĂ, FINANȚARE ȘI SALARII
 2. STABILITATEA LOCULUI DE MUNCĂ
 3. OBLIGAȚII CONTRACTUALE ȘI JURIDICE
 4. DISEMINAREA ȘI EXPLOATAREA REZULTATELOR
-

Îmbunătățirea condițiilor de muncă ale cercetătorilor ar trebui să se regăsească în centrul cadrului de politică al Uniunii privind carierele în cercetare. În acest domeniu sunt propuse mai multe acțiuni care să contribuie la stabilitatea locului de muncă și la definirea drepturilor și obligațiilor cercetătorilor în materie de muncă, sub rezerva legislației și a circumstanțelor naționale. Se subliniază, de asemenea, necesitatea ca angajatorii și finanțatorii să instituie o cultură a cercetării pentru excelența în cercetare și să faciliteze dezvoltarea unei comunități prospere de cercetători.

1. Condiții de muncă, finanțare și salarii

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să se asigure că prin condițiile de muncă pentru cercetători, inclusiv pentru cei cu dizabilități, se oferă, după caz, flexibilitatea și accesibilitatea considerate esențiale pentru desfășurarea cu succes a activităților de cercetare în conformitate cu legislația și cu circumstanțele naționale aplicabile și cu dispozițiile contractelor colective de muncă încheiate la nivel național sau sectorial. Aceștia ar trebui să urmărească să asigure condiții de muncă vizând combinarea vieții personale, a familiei, a îngrijirii, a sănătății, a siguranței și a stării de bine generale, fără a afecta carierele în cercetare. O atenție deosebită ar trebui acordată, printre altele, formulilor flexibile de lucru, muncii cu fracțiune de normă, muncii la distanță și concediului sabatic, precum și dispozițiilor financiare și administrative necesare care să reglementeze astfel de formule. Angajatorii ar trebui să asigure un mediu și condiții de lucru care promovează sănătatea mentală și starea de bine fizică a cercetătorilor, inclusiv proceduri adecvate pentru prevenirea și combaterea violenței de gen, inclusiv a hărțuirii sexuale.

Mediul de cercetare

Angajatorii și finanțatorii cercetătorilor ar trebui să se asigure că este creat cel mai stimulant mediu de cercetare sau de formare în domeniul cercetării, care oferă echipamente, instalații și oportunități adecvate, inclusiv pentru colaborarea la distanță prin intermediul rețelelor de cercetare, precum și cel mai înalt nivel de sănătate și siguranță în conformitate cu reglementările de la nivelul Uniunii, reglementările naționale și cele sectoriale. Finanțatorii ar trebui să se asigure că sunt furnizate resurse adecvate în sprijinul programului de lucru convenit. În special, este importantă existența de personal auxiliar calificat – de exemplu, responsabili și administratori în materie de cercetare.

Reclamații/apeluri

Angajatorii și finanțatorii cercetătorilor ar trebui să instituie proceduri adecvate, în conformitate cu normele și reglementările relevante ale dreptului intern, al Uniunii sau internațional, eventual sub forma unui mediator imparțial care să trateze reclamațiile/apelurile cercetătorilor, inclusiv cele privind conflictele dintre supraveghetori și cercetătorii debutanți (R1)/cercetătorii recunoscuți (R2). Aceste proceduri ar trebui să ofere întregului personal de cercetare asistență confidențială și informală pentru soluționarea conflictelor, a litigiilor și a plângerilor legate de muncă, cu scopul de a promova tratamentul corect și echitabil în cadrul instituției și de a îmbunătăți calitatea generală a mediului și condițiilor de lucru.

Participare la guvernarea organizațională

Angajatorii și finanțatorii cercetătorilor ar trebui să recunoască faptul că este pe deplin legitim și chiar de dorit ca cercetătorii să fie reprezentați în organele relevante de informare, consultare și decizionale ale instituțiilor pentru care lucrează, pentru a-și proteja și promova interesele individuale și colective și pentru a contribui în mod activ la funcționarea instituției.

Finanțare și salarii

Angajatorii și finanțatorii cercetătorilor ar trebui să se asigure că cercetătorii, indiferent de statutul lor, beneficiază de condiții de remunerare echitabile și atractive – finanțare și salarii –, însoțite de prestații de securitate socială adecvate și echitabile – inclusiv prestații de boală, de asistență medicală și parentale, drepturi la pensie și prestații de șomaj, prestații pentru limită de vârstă și prestații de urmaș, prestații de invaliditate și prestații pentru accidente și boli profesionale – în conformitate cu legislația națională aplicabilă și cu dispozițiile contractelor colective de muncă încheiate la nivel național sau sectorial. Ar trebui incluși aici cercetătorii din toate etapele carierei, inclusiv cercetătorii debutanți (R1), în conformitate cu statutul juridic, performanța și nivelul calificărilor și responsabilităților acestora. Cercetătorii ar trebui să fie informați cu privire la drepturile și obligațiile lor pentru a înțelege modul în care le sunt impozitate salariile și ar trebui să beneficieze de informații transparente cu privire la drepturile de protecție socială, cum ar fi dreptul la pensie în cadrul regimului național de pensii.

2. Stabilitatea locului de muncă

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să întreprindă acțiuni ferme pentru combaterea fenomenului precarității și să sprijine securitatea și stabilitatea locurilor de muncă. Aceasta ar putea include, pe bază voluntară, stabilirea unui prag maxim pentru numărul de contracte pe durată determinată pentru fiecare organizație în parte din totalul resurselor umane reprezentate de cercetători. Ori de câte ori sunt îndeplinite sarcini de cercetare permanente, pe termen lung sau cu recurență ridicată, se recomandă contractele de muncă pe durată nedeterminată ca instrument adecvat. Cercetătorii cu contracte pe durată determinată ar trebui să beneficieze de servicii specifice de dezvoltare a carierei și de consiliere vizând asigurarea continuității carierei.

Cercetători aflați la început de carieră (R1-R2)

Precaritatea locurilor de muncă constituie o problemă deosebită în mediul academic. Pentru a contracara această situație, se recomandă să se pună în aplicare – sub rezerva legislației și a circumstanțelor naționale – măsuri specifice de sprijinire a cercetătorilor aflați la început de carieră, mai precis să li se ofere cercetătorilor debutanți (R1) protecție socială și condiții de muncă aplicabile cercetătorilor aflați în alte etape ale carierei, precum și venituri adecvate, promovându-se implicarea cercetătorilor aflați la început de carieră în echipe de cercetare, evitându-se solicitarea de sarcini care nu au legătură cu formarea lor științifică și recunoscându-se mobilitatea interinstituțională, intersectorială, interdisciplinară și geografică, inclusiv mobilitatea virtuală. În plus, instituțiile împuternicite să facă numiri ar trebui să stabilească norme clare și orientări explicite pentru recrutarea și numirea cercetătorilor recunoscuți (R2), inclusiv durata maximă și obiectivele acestor numiri. Astfel de orientări ar trebui să ia în considerare perioada de timp petrecută cu ocazia ocupării unui post anterior de cercetător postdoctorand în alte instituții și să țină cont de faptul că statutul de postdoctorand ar trebui să fie provizoriu, scopul principal urmărit fiind acela de a oferi oportunități suplimentare de dezvoltare profesională pentru o carieră în cercetare în contextul perspectivelor unei cariere pe termen lung în baza unui contract pe durată determinată sau a unei titularizări.

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să depună toate eforturile pentru a informa cercetătorii aflați la început de carieră cu privire la oportunitățile de carieră, în cadrul și în afara mediului academic, oferind o dezvoltare profesională amplă, în special în etapa R2, perspective de carieră mai transparente și mai previzibile, precum și oportunități de învățare prin muncă într-o diversitate de sectoare.

3. Obligații contractuale și juridice

Cercetătorii de la toate nivelurile ar trebui să fie familiarizați cu reglementările naționale, sectoriale sau instituționale care reglementează formarea și condițiile de muncă. Se includ aici reglementările în materie de drepturi de proprietate intelectuală, precum și cerințele și condițiile instituite de orice sponsor sau de finanțatori, indiferent de natura contractului lor. Angajatorii și finanțatorii ar trebui să pună la dispoziție copii ale acestor documente în limba engleză. Cercetătorii ar trebui să adere la aceste reglementări prin prezentarea rezultatelor solicitate – de exemplu, dizertații, publicații, brevete, rapoarte, produse noi etc. –, astfel cum se prevede în clauzele și condițiile contractului sau ale unui document echivalent.

Dat fiind accentul tot mai mare pus pe securitatea cunoștințelor, cercetătorii ar trebui să adopte în permanență practici de lucru sigure, în conformitate cu legislația relevantă de la nivel național și de la nivelul Uniunii, inclusiv să ia măsurile de precauție necesare în materie de sănătate și siguranță, precum și în materie de redresare în urma atacurilor la adresa securității cibernetice și a dezastrelor legate de tehnologia informației, de exemplu, prin elaborarea de strategii adecvate privind copiile de rezervă. De asemenea, aceștia ar trebui să fie familiarizați cu cerințele juridice actuale de la nivel național și de la nivelul Uniunii privind protecția datelor și a confidențialității și să ia măsurile necesare pentru a le îndeplini în permanență.

4. Diseminarea și exploatarea rezultatelor

Știința deschisă ar trebui să fie practică de toți cercetătorii pentru a se asigura, în conformitate cu formulele contractuale la care sunt parte, că rezultatele cercetărilor lor sunt diseminate, sunt puse la dispoziție și exploatate în mod deschis, de exemplu, sunt comunicate, transferate în alte cadre de cercetare și, după caz, comercializate. Este de așteptat ca cercetătorii cu calificări superioare să preia inițiativa pentru a se asigura că cercetarea este fructuoasă și că rezultatele sunt exploatate comercial și/sau sunt puse la dispoziția publicului ori de câte ori se ivește ocazia.

În acest sens, cercetătorii ar trebui sprijiniți de angajatori și finanțatori prin formare pentru dobândirea competențelor relevante și prin asigurarea accesului la finanțarea, infrastructurile și sprijinul adecvate. Implicarea cercetătorilor în practici în materie de știință deschisă ar trebui să fie recunoscută, stimulată și recompensată de angajatori și finanțatori în procesul de recrutare, de avansare în carieră și de evaluare a programelor de finanțare.

Active intelectuale, inclusiv drepturi de proprietate intelectuală

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să se asigure că cercetătorii aflați în toate etapele carierei primesc compensații adecvate pentru beneficiile care rezultă din exploatarea – dacă este cazul – a rezultatelor activităților lor de cercetare și inovare, garantând, după caz, coproprietatea drepturilor de proprietate intelectuală, cum ar fi drepturile de autor. Angajatorii și finanțatorii ar trebui să trateze acest aspect în mod explicit în strategia lor de gestionare a activelor intelectuale și ar trebui să pună strategia la dispoziția publicului. Strategia de gestionare a activelor intelectuale ar trebui să acopere crearea, gestionarea, drepturile de proprietate și utilizarea tuturor tipurilor de active intelectuale – inclusiv publicații evaluate *inter pares*, date, know-how, standarde – și să sprijine practicile științei deschise.

Strategia ar trebui să menționeze explicit dispozițiile în materie de drepturi de proprietate și de acces conferite cercetătorilor și/sau, după caz, angajatorilor acestora sau altor părți, inclusiv partenerilor din industrie, astfel cum se poate prevedea în acorduri de colaborare specifice sau în alte tipuri de acorduri.

Implicarea publicului

Cercetătorii ar trebui să se asigure că activitățile lor de cercetare sunt aduse la cunoștința societății în ansamblu într-o formă în care să fie înțelese de nespecialiști, îmbunătățind astfel înțelegerea științei în rândul publicului. Colaborarea directă cu societatea civilă și cu cetățenii va ajuta cercetătorii să înțeleagă mai bine interesul public față de prioritățile în materie de cercetare și preocupările publicului, precum și să valorifice potențialul proiectării și creării în comun cu societatea, după caz.

PILONUL 4 - CARIERE ÎN CERCETARE ȘI DEZVOLTAREA TALENTELOR

-
1. VALORIFICAREA DIVERSITĂȚII CARIERELOR ÎN CERCETARE
 2. DEZVOLTAREA CARIEREI ȘI CONSILIERE ÎN CARIERĂ
 3. DEZVOLTARE PROFESIONALĂ CONTINUĂ
 4. SUPRAVEGHERE ȘI MENTORAT
-

Comunitatea de cercetare este caracterizată de o diversitate a talentelor, a competențelor, a aptitudinilor, a capacităților și a rolurilor. Cu cât se încurajează și dezvoltă mai mult aceste talente, cu atât va fi mai bună calitatea cercetării și va spori relevanța societală a cunoștințelor produse. Încurajarea dezvoltării profesionale continue și a formării pentru dobândirea de competențe este necesară pentru a păstra competențele și pentru a oferi cercetătorilor o gamă largă de oportunități în materie de carieră în sectorul public și privat.

1. Valorificarea diversității carierelor în cercetare

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să recunoască faptul că cercetătorii pot avea cariere extrem de diverse atât în cercetare, cât și în alte funcții. De regulă, diversificarea include mobilitatea în toate formele sale: mobilitatea internațională/intranațională, intersectorială, interinstituțională, interdisciplinară și transdisciplinară și virtuală. Acest lucru presupune o evaluare a calității întemeiată în mai mare măsură pe talente și mai sensibilă la diversitate, promovând utilizarea responsabilă a parametrilor, ținând seama de diversitatea contribuțiilor și de impactul potențial al acestora, de diversitatea activităților și a practicilor, cum ar fi activitățile didactice și competențele, evaluarea *inter pares*, gestionarea și conducerea, supravegherea, mentoratul, valorificarea cunoștințelor, precum și activitățile de transfer de tehnologie, antreprenoriatul și colaborarea cu industria, crearea de activități vizând elaborarea de politici bazate pe date concrete, comunicarea științifică și interacțiunea cu societatea, practicile științei deschise, știința în echipă, printre altele, precum și mobilitatea.

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să instituie măsuri prin care să aducă la cunoștința cercetătorilor, în special a celor aflați la început de carieră, oportunitățile disponibile în toate sectoarele relevante și să promoveze o cultură a diversificării carierelor, pentru o mai bună dezvoltare personală și profesională. În acest sens vor fi necesare servicii de consiliere, mentorat și sprijin pentru carieră pentru a stimula mobilitatea intersectorială, interdisciplinară și geografică, precum și crearea și dezvoltarea de activități antreprenoriale.

2. Dezvoltarea carierei și consiliere în carieră

Angajatorii și finanțatorii cercetătorilor ar trebui să elaboreze, preferabil în cadrul sistemului lor de gestionare a resurselor umane, o strategie specifică de dezvoltare a carierei pentru cercetătorii aflați în toate etapele carierei lor, indiferent de situația lor contractuală, inclusiv pentru cercetătorii care își desfășoară activitatea în baza unor contracte pe perioadă determinată. În acest context, cercetătorii ar trebui să fie sprijiniți să elaboreze un plan individual de carieră pentru a identifica activitățile de formare și de cercetare necesare pentru a-și atinge obiectivele profesionale. Acesta ar trebui să prevadă disponibilitatea unor mentori implicați în oferirea sprijinului și a orientărilor necesare în vederea dezvoltării personale și profesionale a cercetătorilor, motivându-i și contribuind la reducerea eventualei nesiguranțe în privința viitorului lor profesional. Toți cercetătorii ar trebui să se familiarizeze cu aceste dispoziții și formule și să acționeze proactiv și responsabil în ceea ce privește dezvoltarea propriei cariere.

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să asigure, fie în instituțiile în cauză, fie în colaborare cu alte structuri, servicii de orientare profesională și de asistență pentru ocuparea forței de muncă accesibile și actualizate, oferind informații, orientări și sprijin pentru dezvoltarea carierei atât în cadrul instituției în cauză, cât și în afara acesteia. Aceste servicii ar trebui să fie oferite cercetătorilor aflați în toate etapele carierei lor, indiferent de situația lor contractuală.

3. Dezvoltare profesională continuă

În toate etapele carierei lor, cercetătorii ar trebui să încerce în mod proactiv să își îmbunătățească în permanentă nivelul prin actualizarea și extinderea periodică a competențelor și aptitudinilor lor, iar angajatorul/finanțatorul lor ar trebui să le ofere oportunități în acest sens. Acest lucru poate fi realizat printr-o varietate de mijloace, printre care se numără, dar nu în mod limitativ, formarea formală, atelierele, conferințele, învățarea online sau colaborarea în cadrul unei echipe și a rețelelor aferente. O atenție deosebită ar trebui acordată formării cercetătorilor debutanți (R1), majoritatea acestora fiind doctoranzi aflați la începutul carierei în cercetare.

Accesul la formare și dezvoltare profesională continuă în domeniul cercetării

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să se asigure că tuturor cercetătorilor, indiferent de etapa carierei în care se află și de situația contractuală, li se oferă oportunități de dezvoltare profesională și de îmbunătățire a capacității de inserție profesională, prin acces la măsuri care vizează dezvoltarea continuă a competențelor și aptitudinilor. Angajatorii și finanțatorii ar trebui să ia măsuri pentru a sprijini elaborarea și furnizarea de cursuri de formare specifică, pentru a încuraja crearea de oportunități de perfecționare și recalificare pentru cercetători pe modelul învățării pe tot parcursul vieții și pentru a promova mobilitatea intersectorială și interdisciplinară. Astfel de măsuri ar trebui evaluate periodic din punctul de vedere al accesibilității, al utilizării și al eficacității în ceea ce privește îmbunătățirea aptitudinilor, a competențelor și a capacității de inserție profesională.

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să acorde atenția cuvenită necesității de a promova competențe antreprenoriale în rândul cercetătorilor, cu scopul de a le permite celor care urmează un parcurs antreprenorial să își coreleze capacitățile în materie de producere a cunoștințelor cu competențele în materie de valorificare a cunoștințelor, astfel încât să transforme ideile inovatoare în afaceri și să stimuleze inovarea și progresul.

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să ia măsuri pentru a asigura compatibilitatea formării doctorale cu carierele interoperabile în toate sectoarele relevante și cu practica științei deschise, inclusiv prin utilizarea Cadrului european al competențelor pentru cercetători (ResearchComp), a principiilor formării doctorale inovatoare, a Codului de conduită european pentru integritatea în cercetare și a oricăror alte inițiative viitoare întreprinse cu scopul de a consolida competențele transversale ale cercetătorilor.

Validarea competențelor

Ca parte a procesului de extindere a setului de competențe ale cercetătorilor, angajatorii și finanțatorii ar trebui să prevadă o evaluare corespunzătoare a formării formale și informale, inclusiv a competențelor și formării la locul de muncă, în special în contextul mobilității internaționale, intersectoriale și interdisciplinare. Evaluarea ar trebui să fie realizată într-un mod echitabil și transparent și într-un interval de timp rezonabil.

Activitatea didactică

Activitatea didactică este un mijloc esențial de structurare și diseminare a cunoștințelor și reprezintă o opțiune utilă în cadrul parcursului profesional al unui cercetător. Activitatea didactică ar trebui să beneficieze de cunoștințe științifice, să utilizeze aceste cunoștințe și să promoveze interesul pentru cercetare în rândul studenților. Implicarea cercetătorilor în activitatea didactică ar trebui să fie pe deplin sprijinită și recunoscută și poate varia în diferite momente ale carierei. Ar trebui să se acorde o atenție deosebită cercetătorilor aflați la începutul carierei, pentru a se asigura că aceștia sunt sprijiniți în mod corect și că responsabilitățile didactice – inclusiv predarea, tutoratul, supravegherea și mentoratul – sunt compatibile cu activitățile de cercetare pe care le desfășoară sau cu activitățile de formare în domeniul cercetării.

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să se asigure că atribuțiile didactice sunt remunerate în mod corespunzător și sunt luate în considerare în cadrul sistemelor de evaluare/apreciere încă dintr-o etapă timpurie a carierei cercetătorilor. De asemenea, ar trebui să se asigure că timpul alocat de personalul cu calificări superioare pentru activități de formare și mentorat destinate cercetătorilor aflați la început de carieră – R1, R2 – este contorizat drept parte a angajamentului didactic al acestora. Ar trebui să se ofere formare adecvată pentru activitățile didactice și de mentorat ca parte a procesului de formare inițială și de dezvoltare profesională a cercetătorilor.

4. Supraveghere și mentorat

Gestionarea adecvată a personalului și a echipelor este crucială în mediile de lucru din domeniul cercetării, întrucât știința, prin definiție, este un efort comun. Ar trebui instituite activitățile de formare, instrumentele și mecanismele de evaluare necesare pentru a se asigura că cercetătorii cu calificări superioare și cercetătorii principali își gestionează personalul și echipele într-un mod echitabil și nediscriminatoriu, fără prejudecăți de gen sau de altă natură – cum ar fi prejudecățile bazate pe religie, orientarea sexuală, rasă, etnie, mediul socioeconomic etc. –, și stabilesc relații profesionale productive și bazate pe cooperare cu omologii lor. Acest lucru ar trebui să contribuie la crearea unor medii sănătoase, echitabile și creative, în care fiecare persoană este respectată, motivată în mod corespunzător și recunoscută, promovându-se starea de bine a acesteia.

Angajatorii și finanțatorii ar trebui să se asigure că este desemnată o persoană sau un grup de persoane căreia/căruia i se pot adresa cercetătorii debutanți (R1) și cercetătorii recunoscuți (R2) pentru chestiuni legate de îndeplinirea sarcinilor lor și să îi informeze pe cercetători în consecință.

Astfel de formule ar trebui să stipuleze în mod clar că supraveghetorul propus deține un nivel adecvat de expertiză în materie de supraveghere a cercetării, că dispune de timpul necesar și că s-a angajat în mod corespunzător să ofere stagiului în cercetare sprijinul adecvat; în plus, ele ar trebui să asigure procedurile necesare în materie de progres și evaluare, precum și mecanismele de feedback necesare.

În Orientările privind supravegherea ale MSCA se regăsesc dispoziții specifice privind integrarea, sprijinul pentru cercetare și dezvoltarea carierei cercetătorilor, mentoratul și starea de bine a acestora, soluționarea conflictelor și comunicarea, precum și dispoziții privind formarea și dezvoltarea profesională a supraveghetorilor. Orientările privind supravegherea ale MSCA reprezintă un set de recomandări pentru persoane și instituții care beneficiază de finanțare prin MSCA. Orientările promovează supravegherea și mentoratul eficiente, precum și măsuri adecvate de orientare profesională.

Relațiile cu supraveghetorii

Cercetătorii aflați în etapa de formare ar trebui să stabilească o relație structurată și periodică cu supraveghetorul (supraveghetorii) lor și cu reprezentantul (reprezentanții) facultății/departamentului, astfel încât să beneficieze din plin de această relație. Supraveghetorii ar trebui, de asemenea, să sprijine în mod activ în special cercetătorii aflați la început de carieră prin organizarea de reuniuni de feedback cu aceștia și prin promovarea de activități de formare relevante pentru activitatea acestora.

Acest lucru presupune, printre altele, ținerea unei evidențe a progreselor realizate și a rezultatelor cercetării, obținerea de feedback prin intermediul rapoartelor și a seminarelor, utilizarea acestui feedback și desfășurarea activității în conformitate cu programele, obiectivele intermediare, livrabilele și/sau rezultatele cercetării asupra cărora s-a convenit.

Cercetători cu calificări superioare

Cercetătorii cu calificări superioare – R3 și R4 – ar trebui să acorde o atenție deosebită rolului lor multiplu de supraveghetor, mentor, consilier de carieră, șef, coordonator de proiect, manager sau comunicator științific. Aceștia ar trebui să își îndeplinească îndatoririle la cele mai înalte standarde profesionale și să aibă acces la o formare corespunzătoare. În ceea ce privește rolul de supraveghetor sau mentor, cercetătorii cu calificări superioare ar trebui să stabilească o relație constructivă și pozitivă cu cercetătorii debutanți (R1) și recunoscuți (R2), astfel încât să creeze condițiile unui transfer eficient de cunoștințe și să permită o evoluție de succes a carierelor acestora. Sprijinirea dezvoltării carierei cercetătorilor R1 și R2 prin comunicarea de experiențe și de valori într-un mediu caracterizat de încredere și confidențialitate constituie un rol de mare responsabilitate.