

BG

BG

BG



КОМИСИЯ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ ОБЩНОСТИ

Брюксел, 23.5.2008
СОМ(2008)317 окончателен

**СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО СЪВЕТА И ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ
ПАРЛАМЕНТ**

**УСПЕШНИ КАРИЕРИ И ПОВИШЕНА МОБИЛНОСТ: ЕВРОПЕЙСКО
ПАРТНЬОРСТВО ЗА ИЗСЛЕДОВАТЕЛИ**

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

(представена от Комисията)

СЪОБЩЕНИЕ НА КОМИСИЯТА ДО СЪВЕТА И ДО ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ

УСПЕШНИ КАРИЕРИ И ПОВИШЕНА МОБИЛНОСТ: ЕВРОПЕЙСКО ПАРТНЬОРСТВО ЗА ИЗСЛЕДОВАТЕЛИ

1. ВЪВЕДЕНИЕ

На пролетното заседание на Европейския съвет през 2008 г. бе потвърдено, че инвестициите в хората и модернизиранието на трудовите пазари, както и инвестициите в знания и нововъведения¹, са приоритетни области за обновената Лисабонска стратегия за растеж и работни места.

Вече са запланувани или са в процес на осъществяване значителни усилия за преориентиране на икономиката на ЕС и насочването ѝ към дейности, основаващи се на обширни знания, включително и към мерки за укрепване на единния пазар,² нарастване на трудовата мобилност³, утвърждаване на образованието и обучението⁴ и създаване на стимули за повече частни инвестиции в научноизследователската дейност и нововъведенията⁵.

Със Зелената книга от 2007 г. „Европейското научноизследователско пространство: Нови перспективи“⁶ бе започнат широк обществен дебат за начините за постигане на по-открито, конкурентно и привлекателно Европейско научноизследователско пространство (ЕНП). Впоследствие бяха определени редица ключови области, в които предприетите в партньорство между държавите-членки и Общността във връзка с общи цели ефективни действия, биха донесли значителни ползи за научноизследователската система в Европа и биха спомогнали за създаването на „петата свобода“ в Европа — свободата на знанието.

Настоящото съобщение е една от петте инициативи⁷, запланувани през 2008 г. като продължение на Зелената книга за ЕНП, и **предлага да се развие партньорство с държавите-членки, за да се осигури наличието на необходимите изследователи.** Тъй като са основните создатели на нови знания и основните фигури в трансфера и оползотворяването на знания, изследователите са незаменими в създаването на конкурентоспособна икономика в ЕС, основана на знанието. За да бъдат запазени и

¹ Заключение на Председателството на Европейския съвет, 13—14 март 2008 г.

² „Единен пазар за Европа през 21-ви век“ COM(2007) 724.

³ Планът за действие на ЕС в областта на трудовата мобилност (2007—2010 г.), COM(2007)773, 6.12.2007 г.

⁴ Включително и подкрепата на ЕС за увеличаване на академичната мобилност и заплануваната инициатива на ЕС относно нови умения за нови работни места.

⁵ „Прилагане на знанието на практика: широкообхватна иновационна стратегия за ЕС“, COM(2006) 502, 13.9.2006 г. и „Инициатива за водещи пазари в Европа“ COM(2007) 860, 21.12.2007 г.

⁶ COM(2007) 161, 4.4.2007 г.

⁷ Останалите са свързани с: управление на интелектуална собственост от публични научноизследователски организации; съвместно програмиране; паневропейски научноизследователски инфраструктури; международно научно-техническо сътрудничество.

привлечени най-добрите изследователи, е необходимо да се прилага балансиран подход, за да е сигурно, че изследователите в целия ЕС могат да се възползват от правилно обучение, привлекателни кариери и мобилност без препятствия.

Предвижда се цялостното управление на инициативите за ЕНП да бъде под надзора на Съвета по конкурентоспособност.

2. НАПРЕДЪК И ПЕРСПЕКТИВИ

Терминът „изследовател“ обхваща много различни роли и дейности — от университетските преподаватели и учени, занимаващи се с дългосрочни основни изследвания в големи изследователски инфраструктури, до по-скоро натоварените с определена мисия изследователи в лаборатории, финансирани от правителството, и от корпоративните служители, извършващи разработки с пазарна насоченост, до персонала на МСП в сферата на високите технологии, работещи в областта на трансфера на технологии или в областта на нововъведенията при продуктите и процесите.

Необходимостта от достатъчен човешки ресурс за научноизследователската и развойна дейност бе определена като основно предизвикателство още от времето на Лисабонската стратегия през 2000 г.⁸. Комисията предложи **мерки за увеличаване на мобилността на изследователите в цялото ЕНП през 2001 г.**⁹ и за **професионалното им развитие през 2003 г.**¹⁰.

През 2005 г. Комисията прие **Европейската харта за изследователи и Кодекса на поведение при подбора на изследователи**, в които са определени ролите и задълженията на изследователите, техните работодатели и органите, които ги финансират, както и възможностите за по-голяма справедливост и прозрачност при набирането им. **Пакетът „научна виза“**, приет през 2005 г.¹¹, имаше за цел да осигури бърз прием и местожителство на изследователи от трети страни. Мобилността и кариерите на изследователите получаваха финансова подкрепа от **Шестата рамкова програма за научни изследвания**.

Повечето държави-членки предприемат действия, свързани с изследователите, и по-конкретно извършват реформи в сферата на университетското и висшето образование¹². По-голямата автономия и подобреното управление на институциите са пряко свързани с подобряването на положението на изследователите.

⁸ Заключение на Председателството на Европейския съвет от Лисабон, 23—24 март 2000 г.

⁹ „Стратегия за мобилност за европейското научноизследователско пространство“, COM (2001) 331, 20.6.2001 г.

¹⁰ „Изследователите в европейското научноизследователско пространство: една професия, много кариери“ COM (2003) 436, 18.7.2003 г.

¹¹ Включително и Директива 2005/71/ЕО на Съвета от 12 октомври 2005 г. относно специфична процедура за прием на граждани от трети страни за целите на провеждане на научноизследователска дейност („научна виза“), ОВ L 289/15 от 3.11.2005 г.

¹² „Постигане на резултати по програмата за модернизация на университетите: обучение, научни изследвания и нововъведения“ COM(2006) 208, 10.5.2006 г.

Тези инициативи дадоха резултат. Чрез мрежа от местни центрове и онлайн услуги се предоставя много по-добра информация за мобилни изследователи¹³. Финансирането за изследователи е увеличено в **Седмата рамкова програма за научни изследвания**, включително и чрез новия **Европейски съвет за научни изследвания**.

Напредъкът обаче все още се осъществява бавно. Възприемането на доброволната харта и кодекс досега е ограничено, а няколко държави-членки все още не са приложили директивата за пакета „научна виза“. Съществуващите политики обикновено разглеждат проблемите сравнително изолирано или са ограничени в рамките на националната гледна точка.

Въпреки че положението е доста различно в различните институции и страни, в много държави-членки остарелите национално законодателство и практики все още затрудняват или възпрепятстват основаващото се на конкуренция набиране на персонал в публичния сектор. Преобладаващата тенденция за краткосрочни договори за младите изследователи и напредването в кариерата, основаващо се по-скоро на ранга, отколкото на показаните резултати означава, че е възможно да изминат много години преди талантливите изследователи да успеят да се утвърдят като независими учени. Голяма част от изследователите са обучени по традиционния академичен модел, който не ги подготвя за нуждите на съвременната икономика на знанието, където връзките между индустрията и публичните научноизследователски институции стават все по-важни. За изследователите, които желаят да се преместят от една институция в друга, от академичните среди в индустрията или от една страна в друга, съществуват силно демотивиращи фактори.

Макар че страните от ЕС все още генерират повече студенти и докторанти с дипломи в областта на науката и техниката, отколкото САЩ и Япония, дялът на изследователите от общата работна сила е много по-малък в ЕС¹⁴. Много дипломанти и притежатели на докторска степен в Европа се отдръпват от научноизследователската кариера или търсят научноизследователска работа в страни, където намират по-добри възможности — главно в САЩ.

Смята се, че през 2004 г. от близо 400 000 изследователи с чуждестранен произход в САЩ около 100 000 са били родени на територията на ЕС¹⁵. Това представлява значителна част от общия брой изследователи в ЕС — 1,3 млн.¹⁶, а освен това тези изследователи вероятно са сред най-изявените в своята област. През 2007 г. например 75 % от асистент-професорите в десетте университетски департамента по икономика с най-висок рейтинг в САЩ са получили бакалавърската си степен извън САЩ¹⁷. Способността на американската система да използва набор от таланти в световен мащаб намира отражение в ясната преднина на САЩ пред ЕС по отношение на най-

¹³ ERA-MORE и интернет порталът за мобилност на изследователите предстои да бъдат повторно открити през юни 2008 г., както и мрежата за изследователи в движение EURAXESS за информация относно мобилност, работни места и права.

¹⁴ 0,56 % в ЕС в сравнение с 0,93 % и 1,06 % в САЩ и Япония; IISER II, Европейска комисия, 2007 г.

¹⁵ Европа в общата картина на научните изследвания, Европейска комисия, 2007 г.

¹⁶ Приравнени към пълен работен ден; IISER II, Европейска комисия 2007 г.

¹⁷ Oswald and Ralsmark, 2008 г.

добрите научни изследвания¹⁸. Притокут на изследователи от трети страни в ЕС е доста по-малък¹⁹, а конкуренцията в световен мащаб за най-способните изследователи се засилва, тъй като сега нови участници са в състояние да предложат привлекателни условия.

Същевременно в няколко държави-членки се засилва безпокойството относно остаряването на работната сила в областта на научните изследвания и недостигът на изследователи вече се очертава като проблем в някои региони и индустрии²⁰. Положението ще се влоши, ако в професията не бъдат привлечени млади хора и ако не бъде намерено решение за настоящото недостатъчно присъствие на жените в науката и техниката. Освен това се прогнозира²¹, че извън броя на изследователите, необходим за заменяне на работната сила в момента, в Европа биха били нужни още между 600 000 и 700 000 изследователи, за да се постигне целта, поставена от Европейския съвет от Барселона²² — в научноизследователската дейност да се инвестират средно 3 % от БВП.

Ето защо сега са необходими повече от всякога решителни мерки за изследователите на Европа. Залогът е дали Европа ще съумее да остане и да се развие в дългосрочен план като място за осъществяване на научноизследователска и развойна дейност от световна величина.

3. ПАРТНЬОРСТВО ЗА ДЕЙСТВИЕ

Лисабонската стратегия отчита необходимостта от цялостно и координирано осъществяване на напредък. **Една нова инициатива за изследователи, която стъпва на извършващите се в момента реформи и действия, би донесла значителна добавена стойност за ЕС.** Същевременно наличието на достатъчно човешки ресурси е необходимо условие за постигането на по-амбициозните цели на Лисабонската стратегия.

Ето защо Комисията предлага да се развие партньорство между Комисията и държавите-членки с цел да се гарантира истинско общо разбиране за целите и действията. Това е от изключително значение, за да се придвижат съвместно редица целенасочени приоритетни действия в ключови области, избрани заради своя потенциален ефект на общностно, национално и институционално ниво.

От предишни и съществуващи инициативи както на общностно, така и на национално ниво, могат да се извлекат много поуки, а освен това има много примери за добри практики в ЕС. **Повишаването на равнището на всички национални системи и институции и приближаването му към най-доброто би било много полезно за създаването на европейска научноизследователска система от световна класа.**

¹⁸ Дялът на ЕС от първите 10 % най-често цитирани научни публикации е 37,5 % в сравнение с дяла на САЩ — 48,9 %. Само 8 от 76-те университета по света, които са най-влиятелни при цитиране, се намират в ЕС; 67 се намират в САЩ. Важни цифри, Европейска комисия, 2007 г.

¹⁹ През 2000 г. 2 % от лицата, заети в сферата на науката и технологиите в ЕС, са били с произход извън ЕС, а дялът на родените в чужбина лица, работещи в областта на науката и техниката в САЩ, е бил 22 %. Важни цифри, Европейска комисия, 2007 г.

²⁰ В редица страни над 40 % от висококвалифицираната работна сила е на възраст между 45 и 64 години, а лицата на възраст между 25 и 34 години представляват само около 25 %. Важни цифри, Европейска комисия, 2007 г.

²¹ СОМ (2003) 226 окончателен от 30.4.2003 г.

²² Заключение на Председателството от 15—16 март 2002 г.

Ефектът от отделните инициативи би се засилил значително, ако се направи така, че те да се планират и осъществяват съгласувано и последователно и да се допълват взаимно въз основа на съвместно разработени цели и с насоченост към ключовите области.

С партньорството трябва да се поеме ангажимент за постигане до края на 2010 г. на бърз и измерим напредък в:

- **извършването на системен открит подбор;**
- **посрещането на нуждите на мобилните изследователи от социално осигуряване и допълнителни пенсии;**
- **осигуряването на привлекателни условия на заетост и труд; както и**
- **подобряването на обучението и развиването на уменията и опита на изследователите.**

Координираните мерки в тези области, **както и подновените усилия в рамките на съществуващи инициативи като по-доброто възприемане на принципите на хартата и кодекса**, биха осигурили по-добри възможности за работа и по-удовлетворяващи кариери за изследователите, а също така биха направили възможна засилената мобилност между отделни институции, между публичния и частния сектор и през географските граници.

На европейско равнище един истински трудов пазар за изследователи би довел до баланс в търсенето и предлагането на изследователи, би увеличил растежа на производителността чрез намиране на по-добри съответствия между служители и работни места, би засилил трансфера на знания и спомогнал за развитието на центрове за високи постижения в целия ЕС, би създал по-добри международни връзки за съвместна научноизследователска дейност и икономическа полза от резултатите от научните изследвания и би спомогнал за създаването на по-привлекателни условия за инвестиции на индустрията в научноизследователската дейност.

4. ДЕЙСТВИЯ В ЧЕТИРИТЕ КЛЮЧОВИ ОБЛАСТИ

4.1. Открит подбор и преносимост на субсидиите

Липсата на откритост в информацията за работни места често се цитира от изследователите като фактор, който ги демотивира да започнат или да продължат научноизследователската си кариера в Европа. В много държави-членки публичните научноизследователски институции и по-конкретно университетите често разполагат с ограничена автономия по отношение на наемането на работа поради **остарелите национално законодателство и практики, които все още затрудняват или възпрепятстват основаващото се на конкуренция набиране на персонал**. И докато набирането на служители в частния сектор в Европа става предимно по открит начин на базата на конкуренция, на институционално ниво в публичния сектор все още преобладава набирането по вътрешни канали.

Изследователите представляват сравнително малобройна и високоспециализирана работна сила, така че **не винаги е възможно да се намери най-добрият и квалифициран кандидат за дадена изследователска позиция само в рамките на**

една-единствена национална система и още по-малко вероятно — в рамките на една-единствена институция. Ето защо е вероятно повсеместното възприемане на принципите на открит подбор в публичния сектор да доведе до по-добри показатели в научноизследователската дейност в Европа, а така също и да осигури повече възможности за изследователите.

Макар че повечето работодатели в областта на научните изследвания в частния сектор и някои от работодателите в публичния сектор вече обявяват открито свободните длъжности, **мнозинството свободни места се обявяват единствено вътрешно** или в най-добрия случай — на национално ниво. Освен това изследователите се нуждаят от **актуална, лесно откриваема информация с практическа насоченост относно преминаването на длъжност в друга институция, сектор или страна.**

И въпреки значителните усилия, включително чрез Болонския процес и наскоро приетата Европейска квалификационна рамка, **на институциите все още липсва разбиране за процедурите и стандартите за признаване на академичните и професионалните квалификации от други страни или сектори**, включително и на неформалните квалификации.

Досега **почти цялото финансиране на проекти е свързано с една институция в страната, където се намира финансиращата организация**, дори и ако преместването на друго място би било от полза за резултатите от проекта. Преносимостта на субсидиите, предоставени от Европейския съвет за научни изследвания, и схемата „парите следват изследователя“, въведена пилотно от националните агенции за финансиране на научните изследвания чрез EUROHORC²³, биха могли да послужат като модели за други инициативи.

Предложени приоритетни действия:

- Държавите-членки да осигурят открит, прозрачен, основаващ се на конкуренция подбор на изследователи, по-конкретно чрез предоставяне на институциите на по-голяма автономия при наемането и чрез възприемане на най-добрите практики в признаването на квалификации от други страни;
- Държавите-членки и Комисията да гарантират, че всички длъжности за изследователи с публично финансиране се обявяват открито в интернет, по-конкретно чрез EURAXESS;
- Държавите-членки и Комисията да предоставят достатъчно информация и помощни услуги на изследователите, които сменят институцията, сектора или страната си, включително чрез EURAXESS и платформата EURES²⁴;
- Държавите-членки и Комисията да позволят преносимост на индивидуалните субсидии, предоставени от националните финансиращи агенции и съответните програми на Общността за научни изследвания, когато това ще даде възможност на

²³ Ръководителите на националните организации за финансиране и осъществяване на научни изследвания в ЕС.

²⁴ Мрежата на Европейските служби по заетостта и уебсайта www.eures.europa.eu

финансиращите да посрещнат по-адекватно своите научноизследователски нужди, а на изследователите — да управляват по-добре кариерите си.

4.2. Посрещане на нуждите на мобилните изследователи от социално осигуряване и допълнителни пенсии

Европейското измерение на **социалното осигуряване**²⁵ е свързано с разпоредби за координация в целия ЕС, чиято цел е да попречат прилагането на различните национални законодателства да има негативен ефект върху мобилните работници²⁶. Регламент (ЕИО) № 1408/71 на Съвета въвежда общото правило, че за работниците мигранти се прилага законодателството на държавата, в която работят. С течение на годините законодателството на Общността относно координирането на социалното осигуряване улесни най-вече дългосрочната мобилност на работниците. Но както бе подчертано неотдавна в Плана за действие на ЕС в областта на трудовата мобилност, **приетите преди няколко десетилетия правила не могат да отговорят толкова ефективно на по-новите форми на мобилност на работниците, които често работят по краткосрочни договори в различни държави-членки.** Тъй като изследователите са сред най-мобилната категория работници и често могат да работят по поредица от краткосрочни договори по време на кариерата си, за тях вероятността да изпитат затруднения е особено голяма.

Основните проблеми често произтичат от **липсата на осведоменост у изследователите и работодателите относно социалноосигурителните им права.** Това следва да се коригира чрез по-добър достъп до съществуващата информация. Планът за действие на ЕС в областта на трудовата мобилност предвижда **подобряване на съществуващото законодателство и практики за прилагане по отношение на социалното осигуряване,** като се вземат предвид по-новите форми на мобилност. Тъй като това ще се отнася и за изследователите, важно е техният опит да бъде включен в оценката на нуждите от подобрене. Например ако се насърчава удължаването на периода за прехвърляне на правата за помощи при безработица, мобилността би могла да бъде улеснена.

Настоящото законодателство на ЕС също така предвижда известна гъвкавост за държавите-членки, които могат да се ползват от дерогация чрез споразумение от общите правила за приложимото законодателство и да изберат да прилагат различно социалноосигурително законодателство спрямо заинтересованите работници или да удължават периода, по време на който се прилага националното законодателство, при условие че това е в интерес на работниците. Могат да се положат координирани усилия, **за да се оползотворят по-подходящо тези дерогации в полза на изследователите.**

Наред с това движението на изследователи към трети страни може да се улесни чрез включване на **конкретни клаузи в двустранните и многостранните споразумения за социално осигуряване, сключени между държавите-членки и третите страни,** като се предвиди сумиране на периоди, възможност изследователят да остане за известен период в социалноосигурителната система на страната, от която идва, докато работи в чужбина, както и прехвърляне на права при завръщането му в родината.

²⁵ Включващо полагащите се по закон пенсионни права, здравеопазване и помощи за безработица.

²⁶ Регламент (ЕИО) № 1408/71 на Съвета за прилагането на схеми за социално осигуряване на заети лица и членове на техните семейства, които се движат в рамките на Общността, и Регламент (ЕИО) № 574/72 за прилагане.

Други проблеми възникват поради факта, че работниците разчитат все повече на **схеми за допълнително пенсионно осигуряване**, за да се подготвят за пенсиониране. Условието за придобиване, запазване и трансфер на допълнителни пенсионноосигурителни права обаче не са много подходящи за мобилни работници като изследователите. Могат да се положат допълнителни усилия за предоставяне на информация, която да осведомява конкретно изследователите по въпросите на допълнителните пенсионноосигурителни права.

В момента в процес на договаряне е предложение за директива, която да урежда преносимостта на допълнителните пенсионноосигурителни права. Това обаче е малко вероятно да реши въпросите около „възможността за прехвърляне“ на тези права. Ето защо в средносрочен план е желателно **да се проучи осъществимостта на мерките за улесняване на трансфера на допълнителни пенсионноосигурителни права** при работници с голяма мобилност, включително и при изследователите.

Пенсионните фондове трябва да бъдат насърчавани да разкриват пенсионни схеми за целия ЕС, които да са предназначени за изследователи, а фирмите трябва да бъдат насърчавани да използват пенсионни фондове в други държави-членки на ЕС. Това би дало възможност на мобилните изследователи да правят вноски в един и същи допълнителен пенсионен фонд, докато работят в различни страни от ЕС, и при все това да спазват различното социално, трудово и пенсионноосигурително законодателство в участващите държави-членки. Това ще наложи предвиждането на възможност за неучастие в случаите, когато изследователите са задължени по закон да участват в национален пенсионен фонд.

Предложени приоритетни действия:

- Комисията и държавите-членки да гарантират, че изследователите и техните работодатели имат достъп до лесно откриваема и предназначена за тях информация относно прилагането на правилата на ЕС за социално осигуряване и относно последствията за допълнителното пенсионно осигуряване при трансгранична мобилност, в това число чрез подобряване на съществуващите източници на национално ниво и на ниво ЕС, като например уебсайта на EULisses²⁷;
- Държавите-членки да оползотворят по-пълно съществуващата правна рамка и да договорят подходящи двустранни и многостранни споразумения за дерогации, предвидени в Регламент № 1408/71 в полза на изследователите;
- Държавите-членки да включат правила за улесняване на международната мобилност на изследователите при сключване на двустранни и многостранни споразумения за социално осигуряване с трети страни;
- Комисията и държавите-членки да преценят необходимостта от препоръка на Комисията или Съвета за улесняване на трансфера на допълнителните пенсионноосигурителни права на работници с голяма мобилност, в това число и на изследователите;
- Комисията и държавите-членки да насърчават общоевропейски пенсионни схеми в целия ЕС, предназначени специално за изследователите.

4.3. Привлекателни условия на заетост и труд

Условията на заетост и труд са изключително важни при определяне на привлекателността на всяка кариера. Както и в другите професии, равнището на заплащане има значение, както и възможността за постигане на баланс между професионалния и семейния живот, но за изследователите е поне точно толкова важно и как се възнаграждават академичните постижения и наличието на подкрепа в професионалната среда, където да могат да се занимават с изследователските си интереси от ранен етап.

Въпреки значимите извършващи се реформи, системите за възнаграждение и повишение в много публични научноизследователски институции си остават неизменяеми и често създават затруднения, особено за университетите, пред конкуренцията на международния пазар. В много държави-членки **има две нива на работната сила: краткосрочни договори за млади изследователи, от една страна, а от друга — слаба мобилност от една позиция на друга за по-възрастни изследователи на постоянни договори.** Ето защо общите принципи на „гъвката сигурност“²⁸, приети неотдавна от Европейския съвет след одобрение от социалните партньори, са от голямо значение за изследователите.

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

²⁸ „Към общи принципи на гъвката сигурност — повече и по-добри работни места чрез гъвкавост и сигурност“, COM(2007)359

Младите изследователи често са назначавани на временни краткосрочни договори, за да помагат в реализацията на конкретни научноизследователски проекти. Това намалява шансовете способните изследователи да извървят пътя към етапа на независими изследователи. Този факт може да накара някои да търсят напредване в кариерата на друго място и забавя появата на следващото поколение от лидери сред изследователите. Освен това най-вече младите изследователи често получават нетипични форми на възнаграждение (например чрез редовни стипендии, стипендии за научна работа), което ограничава достъпа до социално осигуряване и допълнително пенсионно осигуряване съгласно приложимата национална социалноосигурителна схема.

За сравнение, **по-възрастните изследователи** често са на постоянен договор, като напредването в кариерата се основава по-скоро на ранга, отколкото на показаните резултати. Това намалява стимулите за промяна в кариерата например чрез работа в друга страна или сектор на пълна или непълна заетост или чрез осъществяване на консултантска дейност. Тези демотивиращи фактори, както и други, като загубата на пенсия, също ограничават потенциалната роля на **пенсионираните и приключващите кариерата си изследователи**. При други обстоятелства мнозина биха желали да дадат своя принос например чрез наставничество на по-млади учени, предоставяне на експертен опит за разработване на политики или популяризиране на научноизследователски кариери.

Намирането на баланс между професионалния и личния живот не винаги е достатъчно важен приоритет за преобладаващата част от научноизследователските институции в ЕС и в резултат от това могат да пострадат най-вече кариерите на жените. Все още съществува значителен дисбаланс в дяла на жените на най-високи длъжности в сферата на научните изследвания, въпреки че жените кандидати за докторска степен често са повече на брой от мъжете.

Съществуват значителни вариации в нивата на заплащане на изследователите в рамките на Европейското научноизследователско пространство и в сравнение с други региони по света, дори след като се вземат предвид разходите за живот, а също така има значителни разлики между средния размер на работните заплати на жените и мъжете изследователи. Тези различия смущават функционирането на единния трудов пазар и могат да спомогнат за това изследователите да приемат по-добри възможности за работа в други икономически сектори или извън Европа.

Предложени приоритетни действия:

- Държавите-членки, финансиращите организации и работодателите да подобрят възможностите за професионално развитие на изследователите в началото на кариерата им чрез преминаване към „принципите на гъвкавата сигурност“, редовно оценяване, по-голяма автономия и по-добро обучение; организациите, финансиращи научни изследвания, следва да вземат предвид професионалното развитие, когато оценяват предложенията за научноизследователска дейност;
- Държавите-членки, финансиращите организации и работодателите да въвеждат постепенно повече гъвкавост в договорите и административните разпоредби, както и съответстващо национално законодателство за възрастните и завършващите кариерата си изследователи с цел възнаграждаване за добре извършена работа и допускане на нестандартни кариери;

- Работодателите и финансиращите организации следва да гарантират, че всички финансирани с публични средства изследователи, които получават редовни стипендии и стипендии за научна работа, могат да получат достатъчни социални осигуровки;
- Държавите-членки и публичните научноизследователски институции да осигурят достатъчна представителност на двата пола в органите за подбор и финансиране и системно да приемат политики, които позволяват и на мъжете, и на жените да развиват научна кариера с намиране на подходящ баланс между работата и личния живот, като например разработване на политики за двойна кариера.

4.4. Подобряване на обучението и развиване на уменията и опита на европейските изследователи

Изследователите трябва да развият напълно всички умения, необходими за участието им в редица роли в съвременната икономика на знанието. По-конкретно, отделните участници в бизнес сектора все повече просперират в среда на „открит достъп до иновации“, в която връзките помежду им и с публичните научноизследователски институции се използват за проучване на различни идеи и по-ефективно разработване на продукти. **Ето защо връзките между отличната база за публична научноизследователска дейност и бизнеса са от огромно значение.** Самата наука също се развива и обръща по-голямо внимание на мултидисциплинарните и интердисциплинарните изследвания, финансирането на конкурентна основа, международното сътрудничество и превръщането на резултатите от научните изследвания в успешни нововъведения.

Повечето изследователи в Европа обаче все още се обучават по традиционния академичен метод. Често им липсват уменията и компетенциите, необходими например за управление на интелектуална собственост, кандидатстване за проектно финансиране или учредяване на собствена фирма. Възможно е да се окаже, че изследователите, работещи в МСП, трябва да управляват проекти, да се занимават с комуникациите на дружеството или да управляват интелектуална собственост. Утвърдените изследователи също могат да се откъснат от най-новите развития в техниката и методите и е възможно да получават недостатъчна подкрепа за развиване на своите компетенции и умения, когато се издигнат в кариерата си и преминават например на управленски длъжности в своите институции.

Протичащият на междуправителствено равнище **Болонски процес цели да реши някои проблеми, като например разработването на учебни планове за докторски програми и осигуряването на качеството.** Ще допринесат и мерките на Общността като „мрежите за първоначално обучение“ по **Седмата рамкова програма за научни изследвания**, предложената дейност за съвместни докторати по **програма Erasmus Mundus** и **Европейският институт за иновации и технологии (EIT).**

На национално равнище обаче са необходими по-големи усилия, насочени към уменията и ученето през целия живот. **Изследователите трябва да могат да придобиват полезен опит през целия си период на обучение или стаж и след това.** Това от своя страна ще спомогне за появата на професионални възможности и за способността на изследователите да сменят институциите, секторите или страните, където работят. Това се постига само отчасти с формално обучение. Създаването на подходяща среда ще наложи промени в много институции — например установяване на връзки с частния сектор.

Предложени приоритетни действия:

- Държавите-членки да разработват и подкрепят координирани „национални планове за уменията“, за да е сигурно, че изследователите разполагат с необходимите умения да дават своя пълноценен принос за икономиката, основана на знанието и за обществото през целия си професионален опит;
- Държавите-членки да гарантират по-добри връзки между академичните среди и индустрията, като подкрепят назначаването на изследователи на длъжности в индустрията по време на обучението им и популяризират финансирането на докторски степени от страна на индустрията и нейното участие в разработването на учебни планове.

5. ОСЪЩЕСТВЯВАНЕ НА ПАРТНЬОРСТВОТО

За да може партньорството успешно да допринесе за изграждането на европейска научноизследователска система от световна класа, всеки партньор трябва да вложи всичките си усилия. Затова е важно:

- държавите-членки, Съветът и Комисията да се ангажират с **общите цели и да одобрят предложените действия;**
- **държавите-членки да приемат национален план за действие до началото на 2009 г.**, в който да са определени конкретните цели и действия за постигане на общите цели на партньорството. **Като се вземат предвид различните позиции, от които тръгват държавите-членки, очакванията са всеки план да набляга на различни аспекти от общите цели на партньорството;**
- определените **приоритетни действия** да бъдат изпълнени до края на 2010 г.;
- **Комисията да потърси начини за оптимизиране на съществуващите инструменти на Общността**, включително и на тези, които могат да се използват по програма „Хора“ от РП7, за да се заздравят партньорството;
- като неразделна част от партньорството държавите-членки и Комисията:
 - да установят **добри практики** и когато е уместно — да разработят **обща насоки;**
 - да извършват **наблюдение на напредъка** на национално ниво и на ниво ЕС и да представят доклади веднъж годишно въз основа на договорени показатели²⁹;
 - да **оползотворяват максимално съществуващата правна рамка на Общността** в полза на изследователите;

²⁹ Възможните показатели са предложени в глава 7 от придружаващия работен документ на службите на Комисията (SEC(2008)XXX).

- в съответствие с главната си роля в управлението на инициативите в областта на ЕНП, **Съветът по конкурентоспособност да извършва наблюдение и оценка на напредъка** в изпълнението на действията по партньорството;
- в края на първия етап на партньорството през 2010 г. да се направи **цялостна оценка на положението и резултатите от дейностите от партньорството** и да се разгледа необходимостта от по-нататъшни мерки на ЕС за решаване на оставащите специфични проблеми. В оценката трябва да бъдат **отразени всички становища на самите изследователи**. Трябва да се обмисли възможността за създаване на **едно общо звено за контакт**, чрез което изследователите да могат да уведомяват партньорството за примери за добри практики и за често срещани затруднения, както и възможността **през 2009 г. да се организира голяма конференция**, която да предостави форум за изразяване на вижданията на изследователите.