



Съвет на
Европейския съюз

Брюксел, 14 юли 2023 г.
(OR. en)

11850/23

Междуетноститутуцинално досие:
2023/0285(NLE)

RECH 357
EDUC 315
COMPET 763
IND 393
MI 617
EMPL 381

ПРЕДЛОЖЕНИЕ

От: Генералния секретар на Европейската комисия, подписано от
г-жа Martine DEPREZ, директор

Дата на получаване: 13 юли 2023 г.

До: Г-жа Thérèse BLANCHET, генерален секретар на Съвета на
Европейския съюз

№ док. Ком.: COM(2023) 436 final

Относно: Предложение за ПРЕПОРЪКА НА СЪВЕТА относно европейска
рамка за привличане и задържане в Европа на талантите в
областта на научните изследвания, иновациите и
предприемачеството

Приложено се изпраца на делегациите документ COM(2023) 436 final.

Приложение: COM(2023) 436 final



ЕВРОПЕЙСКА
КОМИСИЯ

Брюксел, 13.7.2023 г.
COM(2023) 436 final

2023/0285 (NLE)

Предложение за

ПРЕПОРЪКА НА СЪВЕТА

**относно европейска рамка за привличане и задържане в Европа на талантите в
областта на научните изследвания, иновациите и предприемачеството**

ОБЯСНИТЕЛЕН МЕМОРАНДУМ

1. КОНТЕКСТ НА ПРЕДЛОЖЕНИЕТО

Изследователите са в основата на системата за научни изследвания и иновации в Европа. За да може да се привличат и задържат талантите и системата като цяло да стане по-силна и по-конкурентна, е необходимо да се укрепват научноизследователските кариери. Това е от голямо значение за справяне с глобалните и обществените предизвикателства, пред които е изправена Европа, включително цифровия и екологичния преход.

След като през 2000 г. беше създадено **европейското научноизследователско пространство**¹, се наблюдава значително положително развитие за изследователите. Въпреки това все още има нерешени въпроси, които изискват по-целенасочени и по-ефективни мерки.

В съобщението на Комисията „**Ново ЕНП за научни изследвания и иновации**“² се признава, че в световната надпревара за таланти са необходими условия за кариерно развитие с цел привличане и задържане на най-добрите изследователи в Европа и че през последните години няма достатъчно подобрене по отношение на несигурната заетост, особено за изследователите, които се намират в началото на своята кариера. В него се предвижда комплексен подход към научноизследователските кариери в Европа посредством инструментариум от мерки, насочени към признаване на професията и уменията на изследователите, разработване на Европейска рамка за компетентности за изследователите, подобряване на мобилността и обмена между академичните среди и промишлеността, създаване на възможности за целеви обучения и на единен портал, където изследователите да могат да ползват широк спектър от помощни услуги.

В заключенията на Съвета „**Задълбочаване на европейското научноизследователско пространство: гарантиране на привлекателни и устойчиви кариери и условия на труд на изследователите и реализиране на движението на мозъци**“, приети през май 2021 г.³, се подчертава необходимостта от по-координирани действия на европейско равнище за преодоляване на съществуващите предизвикателства, пред които са изправени изследователите, и за осигуряване на адекватни и устойчиви научноизследователски кариери, стимулиране на балансираното движение на таланти и превръщане на Европа в привлекателна дестинация за изследователите. В тях се предлага да се премине към единна и всеобхватна рамка, насочена към всички предизвикателства във връзка с научноизследователските кариери във всички възможни сфери на заетостта в областта на научните изследвания.

Необходимостта от повишаване на привлекателността на научноизследователските кариери в Европа се подчертава и в **Препоръката на Съвета от 26 ноември 2021 г.**

¹ Съобщение на Комисията до Съвета, Европейския парламент, Икономическия и социален комитет и Комитета на регионите: „Към европейско научноизследователско пространство“, Брюксел (COM(2000) 6 final).

² Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: „Ново ЕНП за научни изследвания и иновации“ (COM(2020) 628 final).

³ Документ 9138/21 на Съвета.

относно Пакт за научни изследвания и иновации в Европа⁴, както и в политическата програма за ЕНП, приложена към заключенията на Съвета „Бъдещото управление на европейското научноизследователско пространство (ЕНП)“ от 26 ноември 2021 г.⁵, която включва действие „4. Насърчаване на привлекателни и устойчиви научноизследователски кариери, балансирано движение на таланти и международна, трансдисциплинарна и междусекторна мобилност в цялото ЕНП“. В рамките на действието се предвижда разработването на европейска рамка за научноизследователските кариери и създаването или усъвършенстването на съществуващите инструменти в подкрепа на научноизследователските кариери.

В цяла Европа изследователите често се оказват в **несигурно положение по отношение на заетостта и условията на труд**. Това важи в особена степен за **изследователите, които се намират в началото на своята кариера**. Въпреки че съответният изследовател обикновено бива нает от университет или научноизследователска организация, финансирането идва пряко (чрез стипендиантски програми) или непряко (чрез изследователски проекти) от национални и международни финансиращи организации. Изследователите обикновено са на краткосрочни договори, финансирани чрез безвъзмездни средства, без ясна перспектива за стабилност на работното място.

Заплатите, социалната закрила и условията на труд може да варират значително в зависимост от финансиращия орган, който осигурява спонсорирането. Чрез инструмента **Стратегия за човешките ресурси за изследователите (HRS4R)**⁶ на работодателите и финансиращите организации се дава възможност да прилагат на практика принципите на **Хартата и Кодекса за изследователите**⁷. Хартата и Кодексът се насърчават чрез действията „Мария Склодовска-Кюри“⁸, като се поставят като условие за участие в програмата. Хартата и Кодексът обаче датират още от 2005 г. и трябва да бъдат преразгледани, за да отговарят на новата реалност и новите предизвикателства, включително, но не само, по отношение на отворената наука и равенството между половете. С преразгледаната версия освен това следва да се постигне по-широкото им възприемане извън академичните среди. С порталите и услугите по инициативата **EURAXESS**⁹ на мобилните изследователи в световен мащаб продължават да се предоставят важна практическа информация и достъп до възможности за работа в цяла Европа. Пенсионната схема **RESAVER**¹⁰ е полезна, но за момента има ограничено покритие. Тези услуги и инструменти може да бъдат разширени.

Що се отнася до **преминаването на изследователите към сектори на заетост извън академичните среди** или до **създаването на собствени стартиращи предприятия и иновации**, не се наблюдава значителен напредък. Една от основните причини за тази липса на напредък е фактът, че понастоящем начинът за оценяване на изследователите е много ограничен и се основава изключително на рецензирани публикации и много често на ограничения показател „импакт фактор на научно списание“. В резултат на

⁴ Препоръка (ЕС) 2021/2122 на Съвета от 26 ноември 2021 г. относно Пакт за научни изследвания и иновации в Европа (ОВ L 431, 2.12.2021 г., стр. 1).

⁵ Документ 14308/21 на Съвета.

⁶ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/hrs4r>

⁷ <https://euraxess.ec.europa.eu/jobs/charter>

⁸ <https://marie-sklodowska-curie-actions.ec.europa.eu/>

⁹ <https://euraxess.ec.europa.eu/>

¹⁰ <https://www.resaver.eu/>

това изследователите не желаят да участват в дейности като отворена наука, междусекторна мобилност, предприемачество, гражданска наука и популяризиране, тъй като е слабо вероятно тези дейности да бъдат от полза за академичната кариера. Освен това тази практика обезкуражава интердисциплинарните научни изследвания поради липсата на научни списания с висок импакт фактор.

Друг фактор, който възпрепятства професионалния преход извън академичните среди, е, че повечето докторанти се обучават в изключително академична среда. Тази форма на академична подготовка води до това, че те не са достатъчно подготвени за алтернативна кариера в други сектори. В Доклада на ЮНЕСКО за науката от 2021 г.¹¹ се посочва, че в целия свят има около 8,85 милиона изследователи. От 2007 г. насам броят на изследователите се е увеличил с близо 30 %. В това отношение Китай изпревари САЩ (дяловете са съответно 21,1 % и 16,2 %). **ЕС остава световен лидер по брой изследователи** с дял от 23,5 %. Броят на академичните длъжности обаче не се увеличава със сходни темпове и в действителност съвсем малък процент от защитилите докторанти намират работа в академичния или публичния сектор за научни изследвания. Затова те трябва да търсят работа извън тези сектори¹². Всъщност, като се има предвид малкият брой изследователи, които се развиват в посока заемане на длъжност в академичната сфера, именно академичните среди са алтернативната кариера. Тъй като повечето изследователи не се посвещават на академична кариера, те трябва да развият умения, за да бъдат наети в сектори извън академичните среди, или да започнат собствена предприемаческа дейност.

Продължава да е налице **асиметрична мобилност на изследователите** от източните към западните и от южните към северните държави. През годините бяха прилагани интервенции, като например възможността за научни изследвания да се използват средства по линия на политиката на сближаване или конкретни мерки за държавите, обхванати от разширяването на участието¹³, по рамковите програми за научни изследвания и иновации. Въпреки че спомогнаха да се стимулира по-балансираното движение на таланти, тези инициативи не бяха достатъчни, за да създадат дълготраен ефект.

По отношение на **равенството между половете** е постигнат значителен напредък, но все още има някои нерешени въпроси. Необходимо е ефективно да се преодолеят продължаващите неравенства между половете в научноизследователските кариери, включително разликата в заплащането на жените и мъжете, напредването в кариерата, обусловените от пола предубеждения при оценяването, въпросите, свързани с равновесието между професионалния и личния живот, както и насилието, основано на пола, които засягат участието и напредването в кариерата. Освен това са необходими конкретни усилия за преодоляване на недостатъчната представеност на жените в природните науки, технологиите, инженерството и математиката.

¹¹ ЮНЕСКО (2021 г.), *UNESCO Science Report — The race against time for smarter development* [Доклад на ЮНЕСКО за науката: „Надпревара с времето за по-интелигентно развитие“], ISBN: 978-92-3-100450-6. На разположение на адрес <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377433> (посетен на 31 март 2023 г.).

¹² Според Евростат през 2021 г. в ЕС най-голям брой изследователи са работили в сектора на стопанските предприятия (56 %) и в сектора на висшето образование (32 %), следвани от държавния сектор (11 %). Вж. <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20221206-1>.

¹³ Държави, обхванати от разширяването на участието, са държавите със слабо участие в предишни рамкови програми за научни изследвания и иновации.

В по-общ план е необходимо да бъде преосмислено **определението за изследовател**, за да се гарантира, че то обхваща широкия спектър от възможности за кариера. Трябва да се признае, че освен научните изследвания, значителна роля играят и други дейности, като преподаване, научно ръководство, наставничество, взаимодействие с промишлеността и обществото. Освен това трябва да се признае, че научните изследвания и иновациите на високо равнище изискват подкрепа от множество **ръководни позиции в областта на научните изследвания**, които се заемат от изследователи или други специалисти.

Като се има предвид значението на научноизследователските кариери, рамковите условия и мерките за подкрепа трябва да се придружават от **система за адекватно и редовно наблюдение**, която да позволява събирането на подходящи данни, които могат да подпомогнат заинтересованите страни в областта на научните изследвания и иновациите, както и създателите на политики.

- **Основания и цели на предложението**

Настоящото предложение за препоръка на Съвета има за цел да се отговори на опасенията и препоръките, изразени от Комисията и от Съвета¹⁴, и с него се постига един от очакваните резултати от действие 4 от политическата програма за ЕНП, по-специално разработването на европейска рамка за научноизследователски кариери. С него се осигуряват стандартите, от които могат да се ръководят държавите членки, научноизследователските организации, финансиращите организации и заинтересованите страни за повишаване на стабилността и привлекателността на научноизследователските кариери. Целта е **европейските изследователи да остават в Европа и тя да се превърне в привлекателна дестинация за чуждестранни таланти**.

В предложението се дава ясно **определение за „изследовател“**¹⁵, така че професията да получава адекватно признание в Европа. Освен това се пояснява, че изследователите могат да упражняват различни **научноизследователски професии** във всички съответни сектори, включително академичните среди, бизнеса, публичната администрация и сектора на организациите с нестопанска цел. В предложението се признават множеството **ръководни позиции в областта на научните изследвания**, които се заемат от изследователи или други специалисти, като се подчертава значението на по-нататъшния анализ и хармонизирането на тези професии на европейско равнище.

Основен елемент за повишаване на привлекателността на научноизследователската кариера ще бъдат подобряването на **условията на труд**, гарантирането на равновесие между професионалния и личния живот и **противодействието на несигурността**, включително чрез ограничаване на срочните договори и насърчаване на по-устойчиви механизми за финансиране на научноизследователските организации. Това ще бъде допълнено от мерки за осигуряване на **адекватна социална закрила** и преносимост на пенсионните права през границите. **Специален акцент се поставя върху изследователите, които се намират в началото на своята кариера**, като се предвиждат специални стимули.

¹⁴ Вж. предишния раздел.

¹⁵ Използва се определението от широко приетото методическо ръководство „Фраскати“: <https://www.oecd.org/sti/inno/frascati-manual.htm>.

Хартата и Кодексът за изследователите от 2005 г.¹⁶ ще бъдат заменени с **нова Харта за изследователите**, чрез която ще бъде подкрепено осигуряването на добри условия на труд и изследователска среда в съответните организации. Тя ще представлява единен документ, насочен едновременно към изследователите, работодателите, финансиращите организации и създателите на политики, и ще се характеризира с по-оптимизиран брой принципи¹⁷, за да се улесни прилагането ѝ във всички сектори. Новата Харта може да бъде възможност за започване на процеса за преразглеждане на Стратегията за човешките ресурси за изследователите (HRS4R) — механизма, чрез който понастоящем се прилагат Хартата и Кодекса.

Повишаването на **уменията на изследователите**, и по-специално на трансверсалните умения, посредством **Европейската рамка за компетентност за научни изследователи (ResearchComp)**¹⁸, включително с помощта на микроудостоверения¹⁹, ще насърчи **междусекторната мобилност** и реалния обмен на таланти между секторите. Това ще подкрепи разпространението на знания и ще спомогне за преодоляване на разминаването между изследователите и търсенето на пазара на труда за висококвалифицирани таланти.

Талантът е в основата на **иновациите**. От ключово значение е да се създадат условия, които да осигурят приток на висококвалифицирани и издръжливи таланти, способни да допринесат за възстановяването и конкурентното предимство на Европа. Това предполага по-силни връзки между академичните среди и промишлеността и култура на предприемачество и иновации, така че талантите да могат да реализират на пазара разработените от тях идеи.

Предложението насърчава междусекторната мобилност и всички други форми на мобилност²⁰, както и създаването на стартиращи предприятия от изследователите, като заедно с това предвижда признаването и възнаграждаването на **различните кариерни пътеки**, за да се гарантира, че тяхната добавена стойност се отчита по подходящ начин във връзка с набирането на персонал, напредването в кариерата и оценяването на изследователите. Тези елементи се допълват от подкрепата за **консултантски и помощни услуги във връзка с кариерата**, чрез които да се помага на изследователите да намират най-подходящия път и да се насърчава кариерното развитие.

Профилите R1—R4 за изследователите, които бяха въведени през 2011 г.²¹, са актуализирани и допълнени с примери за професии за всяко ниво и в различните сектори, за да се повишат съпоставимостта и оперативната съвместимост на кариерите на изследователите между секторите на заетост и държавите²².

¹⁶Препоръка 2005/251/ЕО на Комисията от 11 март 2005 г. за Европейската харта за научните изследователи и Кодекс за професионално поведение при подбора на изследователи (ОВ L 75, 22.3.2005 г., стр. 67).

¹⁷ Досегашните Харта и Кодекс за изследователите съдържат 40 принципа, а в новата Харта принципите ще бъдат 20.

¹⁸Вж. <https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1>.

¹⁹Препоръка 2022/С 243/02 на Съвета от 16 юни 2022 г. относно европейски подход към микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост (ОВ С 243, 27.6.2022 г., стр. 10).

²⁰ Географска, междунституционална, интердисциплинарна, виртуална мобилност.

²¹

https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/towards_a_european_framework_for_research_careers_final.pdf

²²От анализа на 79 285 свободни работни места, публикувани в базата данни на Euraxess за 2020 г., е видно, че половината от свободните работни места не са свързани с един конкретен етап от кариерата.

С въвеждането на новите стандарти и препоръки ще се подобрят националните и европейските системи за научни изследвания и иновации като цяло, което ще допринесе за структурно **справяне със случаите на небалансирано движение на таланти**.

Осигурява се подкрепа за прилагането и допълнителното разработване на съществуващи и нови инструменти в помощ на научноизследователската кариера (напр. EURAXESS, RESAVER, ResearchComp). Всички те ще намерят място в подготвяната **Платформа за таланти на ЕНП** — единно информационно звено за изследователи, където се предоставя подкрепа и за научноизследователски организации.

Наличието на **обсерватория за научноизследователските кариери** ще даде възможност да се проследява изпълнението на настоящото предложение, като се събират данни за показателите за различните обхванати аспекти. Въз основа на тези данни заинтересованите страни и създателите на политики на национално и европейско равнище ще могат да предприемат действия, основани на факти.

- **Съгласуваност с действащите разпоредби в тази област на политиката**

Настоящото предложение е съгласувано с действащите разпоредби в тази област на политиката, и по-специално:

- **съобщението на Комисията „Европейска програма за умения за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост“**, прието на 1 юли 2020 г.²³, в което се подчертава, че изследователите са в челните редици на науката и иновациите и имат нужда от специфичен набор от умения за успешна кариера в академичните среди и извън тях. Наред с другото, в Програмата за умения се предвижда определянето на таксономия на уменията на изследователите, изготвянето на европейска рамка за компетентност за изследователите и осигуряването на подкрепа за предоставянето на изследователите на уменията, необходими за междусекторната мобилност. С първото водещо действие на Програмата за умения — Европейския пакт за умения — се подкрепят повишаването на квалификацията и преквалификацията чрез сътрудничество между промишлеността, доставчиците на образование и обучение, социалните партньори и публичните органи в широкомащабни партньорства в областта на уменията,
- **съобщението на Комисията „Относно европейска стратегия за университетите“**²⁴, прието на 18 януари 2022 г., в което се предвижда разработването на рамка за изследователска кариера в синергия с Европейска рамка за привлекателни и устойчиви кариери във висшето образование,

Освен това от анализа стана ясно също, че всеки работодател има собствена терминология за определяне на съответните позиции, което подчертава необходимостта от разработване на общ език.

²³ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: „Европейска програма за умения за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост“ (COM(2020) 274 final).

²⁴ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: „Относно европейска стратегия за университетите“ (COM(2022) 16 final).

- **съобщението на Комисията „Нова европейска програма за иновации“**, прието на 5 юли 2022 г.²⁵, в което се признава, че иновациите зависят от успешното създаване, привличане и задържане на таланти хора и от разнообразен спектър от умения, и се подчертава значението на междусекторната мобилност,
- **Препоръката на Съвета относно ръководните принципи за оползотворяването на знанията**²⁶, приета на 2 декември 2022 г., която има за цел да бъде приета обща позиция по отношение на принципите и мерките на политиката, така че създателите на политики на национално, регионално и местно равнище да увеличат максимално превръщането на резултатите от научните изследвания и иновациите в решения, които облагодетелстват обществото. Наред с другото, с ръководните принципи се насърчава рамка за подпомагане на развитието на умения и способности, система от стимули и показатели, наблюдение и оценка.
- **Съгласуваност с други политики на Съюза**

Настоящото предложение е съгласувано с други политики на Съюза, и по-специално:

- **Европейския стълб на социалните права**, провъзгласен от Европейския парламент, Съвета и Комисията през ноември 2017 г., с който се определят основни принципи и права за справедливи и добре функциониращи пазари на труда и социални системи през XXI век, и съответните разпоредби на Съюза в областта на условията на труд и социалната закрила, включително **съобщението на Комисията „Инициатива за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи“**²⁷, прието на 26 април 2017 г.; **Директивата за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз**²⁸ и **Директивата относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи**²⁹, приета на 20 юни 2019 г.; **Препоръката на Съвета относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила**³⁰, приета на 8 ноември 2019 г. Препоръката на Съвета относно достъпа до социална закрила по-специално има за цел да се гарантира, че както работниците, така и самостоятелно заетите лица, при съпоставими условия, могат да се включат в системите за социална сигурност, да натрупват и да използват адекватни права, лесно да прехвърлят социалноосигурителни права от едно работно място на друго и да разполагат с прозрачна информация за своите социалноосигурителни права и задължения,

²⁵ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: „Нова европейска програма за иновации“ (COM(2022) 332 final).

²⁶ Препоръка (ЕС) 2022/2415 на Съвета от 2 декември 2022 г. относно ръководните принципи за оползотворяването на знанията (ОВ L 317, 9.12.2022 г., стр. 141).

²⁷ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: „Инициатива за подпомагане на равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи“ (COM(2017) 252 final).

²⁸ Директива (ЕС) 2019/1152 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. за прозрачни и предвидими условия на труд в Европейския съюз (ОВ L 186, 11.7.2019 г., стр. 105).

²⁹ Директива (ЕС) 2019/1158 на Европейския парламент и на Съвета от 20 юни 2019 г. относно равновесието между професионалния и личния живот на родителите и лицата, полагащи грижи, и за отмяна на Директива 2010/18/ЕС на Съвета (ОВ L 188, 12.7.2019 г., стр. 79).

³⁰ Препоръка 2019/C 387/01 на Съвета от 8 ноември 2019 г. относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила (ОВ C 387, 15.11.2019 г., стр. 1).

- **съобщението на Комисията „Привличане на умения и таланти в ЕС“³¹**, прието на 27 април 2022 г., в което се признава колко е важно и необходимо ЕС да стане по-привлекателен за талантите от цял свят. В този контекст Директивата за студентите и изследователите³² и преразгледаната неотдавна Директива за синята карта на ЕС³³ допринасят за постигането на тези цели, като улесняват и повишават привлекателността на идването в ЕС за изследователите и висококвалифицираните работници и като насърчават движението на знания и умения чрез преместване между държавите членки посредством засилени права за мобилност в рамките на ЕС,
- **съобщението на Комисията „Оптимално използване на талантите в регионите на Европа“³⁴**, прието на 17 януари 2023 г., в което се поставя акцент върху предизвикателствата на „капаните за развитието на таланти“ в регионите на ЕС, свързани с демографския спад, стагниращия дял на лицата с висше образование и значителния отлив на млади хора.

2. ПРАВНО ОСНОВАНИЕ, СУБСИДИАРНОСТ И ПРОПОРЦИОНАЛНОСТ

• Правно основание

Правното основание за тази инициатива са член 182, параграф 5 и член 292 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС). В съответствие с член 292 от ДФЕС Съветът може да приема препоръки и действа по предложение на Комисията във всички случаи, когато Договорите предвиждат той да приема актове по предложение на Комисията.

Съгласно член 179 от ДФЕС Съюзът има за цел да укрепва своите научни и технологични основи чрез създаването на европейско научноизследователско пространство, в което изследователите, научните познания и технологиите се движат свободно, и да насърчава развитието на конкурентоспособността си, включително тази на своята промишленост, както и да насърчава научноизследователските дейности, смятани за необходими по силата на други глави от Договорите.

В съответствие с член 181 от ДФЕС Европейският съюз и държавите членки трябва да координират своите дейности в областта на научните изследвания и технологичното развитие, за да осигурят взаимната съвместимост на националните политики и политиките на ЕС. В тясно сътрудничество с държавите членки Комисията може да предприеме каквато и да е полезна инициатива с цел да поощри тази координация, по-конкретно инициативи за установяване на насоки и показатели, организиране на обмен на най-добри практики и подготовка на елементите, необходими за периодично

³¹ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: „Привличане на умения и таланти в ЕС“ (COM(2022) 657 final).

³² Директива (ЕС) 2016/801 на Европейския парламент и на Съвета от 11 май 2016 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави с цел провеждане на научно изследване, следване, стаж, доброволческа дейност, програми за ученически обмен или образователни проекти и работа по програми „au pair“ (ОВ L 132, 21.5.2016 г., стр. 21).

³³ Директива (ЕС) 2021/1883 на Европейския парламент и на Съвета от 20 октомври 2021 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на висококвалифицирана трудова заетост и за отмяна на Директива 2009/50/ЕО на Съвета (ОВ L 382, 28.10.2021 г., стр. 1).

³⁴ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: „Оптимално използване на талантите в регионите на Европа“ (COM(2023) 32 final).

наблюдение и оценка. Европейският парламент трябва да получава изчерпателна информация за това.

С член 182, параграф 5 отДФЕС се дава възможност за допълване на дейностите, предвидени в многогодишната рамкова програма, като на Европейския парламент и на Съвета се позволява, като действат в съответствие с обикновената законодателна процедура и след консултация с Икономическия и социален комитет, да установяват мерките, необходими за създаването на европейското научноизследователско пространство.

- **Субсидиарност (при неизключителна компетентност)**

По отношение на изследователите и научноизследователските кариери съществуват специфични предизвикателства и потребности, като например признаването на професията и наличието на общи определения за „изследователи“ и за научноизследователските професии на равнището на Съюза, за да се насърчава оперативната съвместимост и съпоставимостта между държавите членки и секторите; общо разбиране за набора от умения, необходими на изследователите; насърчаването на балансирана географска, междусекторна и интердисциплинарна мобилност; по-добра и координирана система за кариерно развитие, напредване в кариерата и оценяване на изследователите; инструменти на Съюза в подкрепа на научноизследователските кариери, включително комплексна европейска система за наблюдение. Поради своето естество тези потребности може да бъдат удовлетворени ефективно само чрез инициатива на равнището на Съюза.

Комисията вече е предприемала действия в миналото, по-специално със своята Препоръка от 11 март 2005 г. за Европейската харта за научните изследователи и Кодекс за професионално поведение при подбора на изследователи³⁵, но за да се отговори на новите предизвикателства и на новите условия, е необходима нова актуализирана инициатива.

Съветът призова Комисията да предприеме действия: неговият призив се съдържа в заключенията на Съвета от 28 май 2021 г., озаглавени „Задълбочаване на европейското научноизследователско пространство: гарантиране на привлекателни и устойчиви кариери и условия на труд на изследователите и реализиране на движението на мозъци“, както и в политическата програма за ЕНП, приложена към заключенията на Съвета „Бъдещото управление на европейското научноизследователско пространство (ЕНП)“ от 26 ноември 2021 г. В Препоръката на Съвета от 26 ноември 2021 г. относно Пакт за научни изследвания и иновации в Европа кариерата и мобилността на изследователите и системите за оценка и възнаграждаване на научните изследвания са включени като важни области на действие в контекста на приоритетните области за съвместни действия на Съюза и държавите членки в подкрепа на европейското научноизследователско пространство.

Следва също така да се има предвид, че подобна инициатива е от първостепенно значение, за да се повиши привлекателността на научноизследователските кариери в Европа, като се допринесе по категоричен начин за целта за задържане на

³⁵ Препоръка 2005/251/ЕО на Комисията от 11 март 2005 г. за Европейската харта за научните изследователи и Кодекс за професионално поведение при подбора на изследователи (ОВ L 75, 22.3.2005 г., стр. 67).

научноизследователските таланти в Европа и за превръщането ѝ в привлекателна дестинация за чуждестранните таланти.

- **Пропорционалност**

Настоящото предложение е в съответствие с принципа на пропорционалност, предвиден в член 5, параграф 4 от Договора за Европейския съюз. Нито съдържанието, нито формата на настоящата предложена препоръка на Съвета не надхвърлят необходимото за постигане на нейните цели. Ангажиментите, които държавите членки ще поемат, не са обвързващи и всяка държава членка има право да реши кой подход да възприеме.

3. РЕЗУЛТАТИ ОТ ПОСЛЕДВАЩИТЕ ОЦЕНКИ, КОНСУЛТАЦИИТЕ СЪС ЗАИНТЕРЕСОВАНИТЕ СТРАНИ И ОЦЕНКИТЕ НА ВЪЗДЕЙСТВИЕТО

- **Консултации със заинтересованите страни**

Настоящото предложение се основава на събраните доказателства и на получените данни в контекста на възложените от Комисията проучвания, които включваха широко взаимодействие със заинтересованите страни.

В проучването *Taking stock, evaluating the achievements and identifying the way forward for the ERA Priority 3 policy measures* [„Преглед на резултатите, оценка на постиженията и определяне на бъдещите действия за мерките на политиката по третия приоритет на ЕНП“], публикувано през декември 2021 г.³⁶, беше направен преглед на съществуващите мерки на политиката в подкрепа на предишния приоритет на ЕНП „Отворен пазар на труда за изследователите“, и по-специално Хартата за научните изследователи и Кодекса за професионално поведение при подбора на изследователи, Стратегията за човешките ресурси за изследователите (HRS4R) и мрежата от услуги EURAXESS. В рамките на проучването бяха оценени постиженията, бяха определени нуждите и бяха предложени препоръки за нови или преработени мерки на политиката с цел насърчаване на измерението на човешките ресурси на новото ЕНП. Бяха включени няколко дейности по консултиране, включително 3 онлайн семинара (през април, май и юли 2021 г.) със заинтересовани страни и с научноизследователски институции (например университети и други представителни организации, извършващи научни изследвания; организации на изследователи; алианси на европейски университети; организации, финансиращи научни изследвания; мрежата EURAXESS; държави членки), анкета сред организациите, участващи в процеса HRS4R, и анкета за мрежата за услуги EURAXESS.

Основните елементи, които се откриха след консултациите със заинтересованите страни в контекста на проучването, може да бъдат обобщени, както следва:

- Хартата за научните изследователи и Кодексът за професионално поведение при подбора на изследователи се приемат широко на институционално равнище в ЕС и извън него, но е необходимо те да бъдат актуализирани, за да се отговори на новата реалност (отворена наука, интегритет на научноизследователската дейност, равенство между половете, многообразие и приобщаване, екипна наука, междусекторна и интердисциплинарна мобилност, оценяване на научните изследвания), като следва да се насърчава и тяхното възприемане извън академичния сектор,

³⁶ <https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/40089aaa-57dc-11ec-91ac-01aa75ed71a1>.

- процесът HRS4R и свързаната с него награда спомогнаха за постигането на положителна промяна в практиките в областта на човешките ресурси в организациите, които извършват научни изследвания, въпреки че някои организации са на мнение, че за получаването на наградата са необходими твърде много усилия,
- върху възприемането и ефективността на Хартата и Кодекса за изследователите и на HRS4R оказват силно влияние националните условия и националните политики,
- инициативата EURAXESS достигна до критична маса от изследователи и научноизследователски организации в ЕС и извън него, което води до постоянно увеличаване на обема и интензивността на нейното използване. Изследователите извличат разнообразни ползи от EURAXESS, по-специално в подкрепа на международната мобилност, а научноизследователските организации получават по-добър достъп до таланти в областта на научните изследвания. Въпреки това е необходимо предлагането на услугата EURAXESS да се разшири, така че с нея да се подкрепя по-широко развитието на таланти в областта на научните изследвания, а настоящият модел на управление да бъде съответно укрепен,
- предизвикателствата на пазара на труда, пред които са изправени изследователите, предполагат необходимост от нови и различни форми на подкрепа за научноизследователските кариери, за да се осъществят стремежите на новото ЕНП. Освен това, за да се удовлетворят стремежите на новото ЕНП, свързани с научноизследователските кариери, всички съществуващи инструменти следва да бъдат обединени в една обща рамка.

Основните препоръки, които произтичат от тези елементи, са свързани с необходимостта от:

- единна рамка на политиката по отношение на научноизследователските кариери, характеризираща се с цялостен подход за справяне с всички предизвикателства и с акцент върху всички сектори на обществото, в които изследователите извършват своята дейност,
- актуализация на Хартата и Кодекса за изследователите, която да отразява съвременните предизвикателства и възможности на пазара на труда за изследователите, както и по-широко одобряване и прилагане на Хартата и Кодекса, включително от частния сектор, като основна част от цялостното ЕНП,
- превръщане на EURAXESS в Платформа за таланти на ЕНП, която предоставя цялостна подкрепа на изследователите и се основава на усъвършенстван модел на управление,
- преодоляване на проблемите на пазара на труда, пред които са изправени изследователите, като например социалната закрила или пенсионните права,
- подпомагане на взаимното обучение и обмена на опит във връзка с научноизследователските кариери.

Освен това бяха проведени консултации със сектора на висшето образование, за да се разработи рамка за укрепване на неговата мисия за научни изследвания и иновации в полезно взаимодействие с мисията за образованието, в резултат на което бяха публикувани препоръките *Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe*

[„Към визия за 2030 г. относно бъдещето на университетите в Европа“] (октомври 2020 г.)³⁷, които включват и насърчаването на човешкия капитал и кариерното развитие. Основните констатации в това отношение са:

- да се реформират университетските системи и структури за кариерно развитие, обучение, оценяване, признаване и стимулиране, за да се създаде цялостен модел на оценяване, който е ориентиран повече към качеството и по-малко към количеството,
- да се реформира оценяването на кариерата на изследователите, за да се постигне балансирана система, основана на пълния спектър от способности на изследователите, по начин, който е релевантен за етапа на тяхната кариера, търсената позиция и други важни контекстуални фактори, като се избягва прилагането на универсален подход. При оценяването следва да се вземат предвид крайният продукт от научните изследвания, научноизследователският процес, услугата и лидерството, въздействието на научните изследвания, преподаването и научното ръководство, както и другият професионален опит,
- да се въведе обучение за придобиване на умения и професионално развитие за изследователите на всички равнища, което изисква инвестиции в обучението и кариерното развитие на изследователите на всички равнища (R1—R4), със специален акцент върху изследователите на равнища R1 и R2 (докторанти и постдокторанти), по-голямата част от които няма да имат постоянна заетост в академичния сектор,
- да се осигурява обучение за изследователите на всички равнища (R1—R4), така че те да бъдат запознати с практиките на отворената наука,
- да се разшири концепцията за географска мобилност, така че да включва виртуалната мобилност,
- да се актуализират Европейската харта за научните изследователи и Кодексът за професионално поведение при набора на изследователи, като се има предвид променената среда за научните изследвания и иновациите в ЕС и се отразят текущите дискусии в академичния сектор. В този процес следва също така изрично да се вземат предвид отворената наука, практиките на отворени и отговорни иновации, многообразието, интегритетът на научноизследователската дейност, гражданската наука и четворната мобилност (транснационална, междусекторна, интердисциплинарна и виртуална) в кариерното развитие,
- да се укрепи взаимодействието между академичната сфера и неакадемичните сектори, за да се засили ролята на университетите като основни участници, намиращи се в сърцевината на екосистемите за иновации.

Проучването *Knowledge Ecosystems in the new ERA* [„Екосистеми на знанието в новото европейско научноизследователско пространство“], което приключи през 2022 г., съдържа анализ на аспектите, свързани с научноизследователската кариера, и по-специално с уменията³⁸, заетостта и условията на труд, както и с явлениято „изтичане на мозъци“ и движението на таланти³⁹. То освен това е съсредоточено върху разработването на методология за обсерватория за научноизследователските кариери. В

³⁷ <https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/a3cde934-12a0-11eb-9a54-01aa75ed71a1/>

³⁸ <https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1>

³⁹ <https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/94a6a2ca-00c1-11ed-b94a-01aa75ed71a1> и <https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/ec09bd95-00c2-11ed-b94a-01aa75ed71a1>

хода на проучването бяха набелязани и моделирани мерки за междусекторна мобилност в цяла Европа въз основа на предходното проучване на Комисията, озаглавено *Fostering industrial talents in research at European level* [„Насърчаване на промишлените таланти в научните изследвания на европейско равнище“] (януари 2018 г.)⁴⁰. Във връзка с това проучване бяха проведени много дейности по консултиране, включително:

- онлайн анкета (април—май 2021 г.) сред изследователите, за да се добие представа за уменията, социалната сигурност и условията на труд във връзка с работните места в научните изследвания, която беше последвана от 3 заседания на работната група през май 2021 г., за да се валидират и доуточнят резултатите от събеседванията,
- онлайн анкета (май—юни 2021 г.) с цел валидиране на набора от умения, които са от ключово значение за работните места на изследователите в академичния и в частния сектор,
- събеседвания с изследователи (второто тримесечие на 2021 г.), които се намират на различни етапи от своята кариера и работят в академичните среди и в други сектори, с акцент върху компетентностите, възможностите за обучение за придобиване на умения и междусекторната мобилност,
- събеседвания с представители на представителни организации в областта на висшето образование, асоциации на научноизследователски организации, представители на държавите членки и представители на стопанските среди (второто тримесечие на 2021 г.), с акцент върху актуализирането на Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO), изготвянето на европейска рамка за компетентност за изследователите, бъдещето на постоянните работни места и разнообразяването на научноизследователските кариери,
- групова дискусия (септември 2021 г.) с представителни сдружения от ЕС, свързани с научни изследвания (университети, научноизследователски организации, организации за научни изследвания и технологии и т.н.), промишлени асоциации и създатели на политики на равнището на ЕС и на национално равнище, за да се валидира работата по проекта на европейска рамка за компетентност за изследователите,
- семинар (октомври 2021 г.) с над 450 участници от заинтересованите страни от всички сектори с цел обсъждане на предизвикателствата, свързани с научноизследователските кариери, по-специално в областта на компетентностите,
- семинар (март 2022 г.) с участието на широк кръг заинтересовани страни от всички сектори с цел обсъждане на уменията и условията на заетост на изследователите, въпросите за социалната закрила на мобилните в международен план изследователи и концепцията за обсерватория за научноизследователските кариери,
- заключителен семинар (септември 2022 г.) относно компетентностите, балансираното движение на таланти и междусекторната мобилност.

Основните констатации от проучването може да бъдат обобщени, както следва:

⁴⁰ <https://op.europa.eu/bg/publication-detail/-/publication/a33eb97c-437d-11e8-a9f4-01aa75ed71a1>

- изследователите са от първостепенно значение за системата на научни изследвания и иновации в Европа и е важно тяхната кариера да се укрепи, за да стане по-привлекателна и устойчива. Първият елемент, на който трябва да се обърне внимание, е общото определение за „изследовател“ на европейско равнище,
- въведените през 2011 г. описания на профилите R1—R4 често се използват и посочват при набирането на изследователи в академичния сектор, но е необходима по-голяма яснота, включително за да се насърчи тяхното използване извън академичните среди и да се осигури възможност за по-лесна оперативна съвместимост и съпоставимост на ролите на изследователите в различните сектори и държави членки,
- изследователите считат, че трансверсалните умения са важни за наемането и напредването в кариерата, но само малка част от докторантите в ЕС са на мнение, че обучението, получено по време на тяхната докторантура, включва трансверсални умения на задоволително ниво. Заинтересованите страни са на мнение, че е назрял моментът да се въведе европейска рамка за компетентност за изследователите, като тя следва да не е обвързваща и следва да предоставя на ползвателите възможности за гъвкавост по отношение на прилагането,
- уменията са от основно значение за междусекторната мобилност на изследователите, като те следва да разполагат с подлежащо на сертифициране формално и неформално обучение, включително в координация и сътрудничество със стопанските среди и други съответни участници на пазара на труда, за да се преодолее разликата между търсенето и предлагането на изследователи. Също толкова важно обаче е изследователите да получават подкрепа и насоки относно възможностите за кариера извън академичните среди, включително чрез услуги за наставничество и кариерно развитие,
- честата липса на открито, прозрачно и основано на качествата наемане, несигурните условия на труд и нестабилността на кариерните възможности представляват пречка за оптималното развитие на човешкия капитал в областта на научните изследвания. Необходими са инициативи, включително да се разгледа на равнището на ЕС възможността за модел на система за осигуряване на постоянни работни места или друга прозрачна система за присъединяване към кариерата и напредване в нея,
- направеното картографиране на основните причини за изтичането на мозъци се отнася до равнището на системата, до научноизследователската среда, до условията на наемане и на труд и до високите постижения в научните изследвания, като се посочват условията за по-балансирана мобилност. Картографирането се придружава от набелязване на пътищата за по-балансирано движение на таланти на равнището на държавите членки въз основа на съществуващите или подготвяните практики в държавите членки или научноизследователските организации, както и на пътищата на равнището на ЕС, структурирани около измеренията на хармонизиране, вдъхновяване и предоставяне на подкрепа,
- определяне на модели, най-добри практики и препоръки за насърчаване на междусекторната мобилност в три категории: i) засилване на сътрудничеството между академичните среди и бизнеса; ii) повишаване на квалификацията и преквалификацията на таланти, за да се отговори на търсенето от страна на

- стопанските среди или да се изгради капацитет за подкрепа на научните изследвания и иновациите; iii) предприемачество и създаване на предприятия,
- социалната сигурност и нейната прехвърляемост могат да доведат до намаляване или усложняване на международната мобилност в областта на научните изследвания. Поради мобилността възникват няколко вида несъответствия в социалната сигурност, които засягат в най-голяма степен мобилните изследователи. Първото всеобщо несъответствие се отнася до наличието на различни видове трудов статут и последиците от тях за социалната сигурност. Промяната на трудовия статут при преместване от една държава в друга може да доведе до различни социалноосигурителни права. Например, когато изследователите докторанти са класифицирани като студенти, а не като служители, те може да имат ограничено социално осигуряване или изобщо да нямат такова. Освен това достъпът до информацията, предоставяна на мобилните изследователи, и нейното качество често са ограничени. При конкретните видове социална сигурност съществуват специфични несъответствия. Основен повод за безпокойство несъмнено е пенсията, особено допълнителната пенсия, тъй като е възможно мобилните изследователи с чести краткосрочни договори да не отговарят на изискваните периоди на придобиване на права, определени за допълнителните пенсионни схеми. Що се отнася до случаите на безработица, при вземането на решение за достъпа до обезщетения за безработица и за техния размер се взема предвид предходният трудов стаж, независимо от държавата,
 - методология и показатели за наблюдение на научноизследователските кариери въз основа на съществуващите данни и допълнени с основан на проучвания подход в четири измерения: работни места, условия, умения и мобилност (подготовка за обсерватория за научноизследователските кариери).

В контекста на работата по предложението на Комисията за Препоръка на Съвета относно Пакт за научни изследвания и иновации в Европа⁴¹ и по политическата програма за ЕНП, по-специално по действие 4 „Насърчаване на привлекателни и устойчиви научноизследователски кариери, балансирано движение на таланти и международна, трансдисциплинарна и междусекторна мобилност в цялото ЕНП“, бяха проведени допълнителни дейности по консултиране с държавите членки, с държавите, асоциирани към „Хоризонт Европа“, и със заинтересованите страни.

В настоящото предложение се вземат предвид и работата на тристранната работна група към Комитета за европейското научноизследователско пространство и иновациите (ERAC) по преразглеждането на Хартата и Кодекса за изследователите, мненията, получени в рамките на консултациите със заинтересованите страни във връзка с европейската стратегия за университетите, както и информация или проучвания от трети страни, включително ОИСР. Освен това през декември 2020 г. тристранната работна група към ERAC и председателското трио организираха съвместно специален семинар на ERAC относно изследователите.

⁴¹Бяха проведени редица прояви, при които бяха събрани становищата на множество заинтересовани страни. На Комисията бяха предоставени съвети по-специално чрез Форума за преход на ЕНП (създаден като неформална експертна група на Комисията), който осигури възможност становищата на държавите членки и заинтересованите страни да бъдат взети под внимание по структуриран начин. Съответните заинтересовани страни и представителни организации бяха поканени да споделят мненията си (например на семинарите на 20 април и 25 май 2021 г.). От 15 април до 13 май 2021 г. беше проведена и обществена консултация, за да бъдат събрани мненията на широката общественост.

Предложение за

ПРЕПОРЪКА НА СЪВЕТА

относно европейска рамка за привличане и задържане в Европа на талантите в областта на научните изследвания, иновациите и предприемачеството

СЪВЕТЪТ НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взе предвид Договора за функционирането на Европейския съюз, и по-специално член 182, параграф 5 и член 292, първо и второ изречение от него,

като взе предвид предложението на Европейската комисия,

като има предвид, че:

- (1) В член 179 от Договора за функционирането на Европейския съюз се посочва, че Съюзът има за цел да укрепва своите научни и технологични основи чрез създаването на европейско научноизследователско пространство, в което изследователите, научните познания и технологиите се движат свободно. В тази връзка в член 180 от Договора за функционирането на Европейския съюз се посочва, че Съюзът осъществява редица дейности, които допълват дейностите на държавите членки, включително поощряване на обучението и мобилността на занимаващите се с научни изследвания в рамките на Съюза, както и разпространяване и оптимизиране на резултатите от осъществяването на научните изследвания в рамките на Съюза.
- (2) Препоръка 2005/251/ЕО на Комисията⁴² изигра важна роля за подпомагането на изследователите и научноизследователските кариери в Съюза. Хартата за научните изследователи и Кодексът за професионално поведение при подбора на изследователи („Хартата и Кодексът за изследователите“) се превърнаха в отправна точка за изследователите и работодателите или организациите, финансиращи изследователите, като допринесоха за укрепването на европейското научноизследователско пространство и подпомогнаха развитието на по-привлекателен, отворен и устойчив европейски пазар на труда за изследователите. От 2008 г. насам е въведена европейска процедура, чрез която се удостоверяват ангажираността и напредъкът на институциите към прилагането на принципите на Хартата и Кодекса за изследователите — Стратегията за човешките ресурси за изследователите (HRS4R).
- (3) В съобщението на Комисията „Европейска програма за умения за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост“, прието на 1 юли 2020 г.⁴³, се подчертава, че изследователите са в челните редици на науката и иновациите и имат нужда от специфичен набор от умения за

⁴²Препоръка 2005/251/ЕО на Комисията от 11 март 2005 г. за Европейската харта за научните изследователи и Кодекс за професионално поведение при подбора на изследователи (ОВ L 75, 22.3.2005 г., стр. 67).

⁴³Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: „Европейска програма за постигане на устойчива конкурентоспособност, социална справедливост и издръжливост“ (COM(2020)274 final).

успешна кариера в академичните среди и извън тях. В него се предвижда определянето на таксономия на уменията на изследователите, включително за да се даде възможност за статистическо наблюдение на движението на мозъци, изготвянето на европейска рамка за компетентност за изследователите и осигуряването на подкрепа за предоставянето на изследователите на уменията, необходими за междусекторната мобилност. С първото водещо действие на Програмата за умения — Европейския пакт за умения — се подкрепят повишаването на квалификацията и преквалификацията чрез сътрудничество между промишлеността, доставчиците на образование и обучение, социалните партньори и публичните органи в широкомащабни партньорства в областта на уменията.

- (4) В съобщението на Комисията „Ново ЕНП за научни изследвания и иновации“, прието на 30 септември 2020 г.⁴⁴, се признава, че в световната надпревара за таланти са необходими условия за кариерно развитие с цел привличане и задържане на най-добрите изследователи в Европа и че през последните години няма достатъчно подобрение по отношение на несигурната заетост, особено за изследователите, които се намират в началото на своята кариера. В него също така се подчертава честото разминаване между уменията на изследователите и потребностите на обществото и на икономиката, по-специално потребностите на промишлеността и предприятията, както и значението на мотивирането на изследователите да се развиват кариерно извън академичната среда. В съобщението се посочва, че за да се укрепят научноизследователските кариери в Европа, е необходим инструментариум от мерки, насочени към признаване на уменията на изследователите, разработване на рамка за компетентности за изследователите, подобряване на мобилността и обмена между академичните среди и промишлеността, създаване на възможности за целеви обучения и на единен портал, където изследователите могат да ползват широк спектър от помощни услуги. В съобщението също така се предвижда подобряване на системата за оценяване на научните изследвания.
- (5) В Заключенията на Съвета относно новото европейско научноизследователско пространство от 1 декември 2020 г.⁴⁵ се подчертава, че създаването на привлекателни и безопасни условия на труд и повишаването на привлекателността на научноизследователската кариера, като се вземат предвид отворената наука, равенството между половете, цифровите умения, оценяването на научните изследвания, разнообразяването на научноизследователските кариери и разнопосочните кариерни пътеки, са жизненоважни елементи на новото европейско научноизследователско пространство, които допринасят за привличането и задържането на първокласни изследователи.
- (6) В заключенията на Съвета „Задълбочаване на европейското научноизследователско пространство: гарантиране на привлекателни и устойчиви кариери и условия на труд на изследователите и реализиране на движението на мозъци“ от 28 май 2021 г.⁴⁶ се признава, че изследователите са в основата на европейската система за научни изследвания и иновации и че са необходими по-координирани действия на европейско равнище за преодоляване

⁴⁴ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: „Ново ЕНП за научни изследвания и иновации“ (COM(2020) 628 final).

⁴⁵ Документ 13567/20 на Съвета.

⁴⁶ Документ 9138/21 на Съвета.

на съществуващите предизвикателства, пред които са изправени изследователите, с цел осигуряване на адекватни и устойчиви научноизследователски кариери, стимулиране на балансираното движение на таланти и превръщане на Европа в привлекателна дестинация за изследователите. В тях се предлага да се извърши анализ на възможността за развитие на Хартата и Кодекса за изследователите в посока към единна и всеобхватна рамка, в която се разглеждат всички предизвикателства, свързани с научноизследователската кариера, в допълнение към ценностите и принципите, и се поставя акцент върху всички възможни сфери на заетост в областта на научните изследвания, като към Комисията се отправя искане да представи предложение през 2022 г. Като елементи, които трябва да бъдат включени в предложението, се предлагат аспекти като наемането на работа, стимулите за наемане на изследователи в ранен етап от професионалното им развитие, разнообразяването и развитието на кариерите, оперативната съвместимост с всички сектори на обществото, включително промишлеността, оценката на изследователите, равенството между половете, равновесието между професионалния и личния живот, както и подобряването на управлението и услугите на EURAXESS.

- (7) В Препоръка (ЕС) 2021/2122 на Съвета⁴⁷ кариерата и мобилността на изследователите, заедно с оценяването на научните изследвания, изследователите и институциите са включени като важни области на действие в контекста на приоритетните области за съвместни действия на Съюза и държавите членки в подкрепа на европейското научноизследователско пространство; в нея също така е определен общ набор от принципи и ценности в подкрепа на научните изследвания и иновациите в Европа. В препоръката се подчертава и необходимостта да се отдава по-голямо внимание на кариерите на изследователите на ранен и средносрочен етап, включително на специфичните пречки пред жените на тези етапи.
- (8) Политическата програма за ЕНП, приложена към заключенията на Съвета „Бъдещото управление на европейското научноизследователско пространство (ЕНП)“ от 26 ноември 2021 г.⁴⁸, включва специални действия, озаглавени „Напредък към реформата на системата за оценка на научните изследвания, изследователите и институциите с цел подобряване на тяхното качество, резултати и въздействие“ и „Насърчаване на привлекателни и устойчиви научноизследователски кариери, балансирано движение на таланти и международна, трансдисциплинарна и междусекторна мобилност в цялото ЕНП“. В рамките на второто от тях се предвижда разработването на европейска рамка за научноизследователски кариери, заедно с усъвършенстването на съществуващите инструменти и инициативи и създаването на нови. Това включва създаване на обсерватория за научноизследователските кариери; преработване на Хартата и Кодекса за изследователите; създаване на Платформа за таланти на ЕНП като онлайн портал за „обслужване на едно гише“ за услугите, мрежата и порталите по инициативата EURAXESS, включително HRS4R, и RESAVER; стартиране на инициативата ERA4You за насърчаване на движението на таланти между секторите и в целия ЕС; обмен на добри практики по линия на системите за научни изследвания и иновации за подпомагане на

⁴⁷Препоръка (ЕС) 2021/2122 на Съвета от 26 ноември 2021 г. относно Пакт за научни изследвания и иновации в Европа (ОВ L 431, 2.12.2021 г., стр. 1).

⁴⁸ Документ 14308/21 на Съвета.

балансираното движение на мозъци; и пилотен проект с алианси на европейските университети по новата рамка за научноизследователски кариери.

- (9) В съобщението на Комисията „Относно европейска стратегия за университетите“, прието на 18 януари 2022 г.⁴⁹, се предвижда разработването на рамка за изследователска кариера в синергия с Европейска рамка за привлекателни и устойчиви кариери във висшето образование, която трябва да бъде предложена до 2023 г.
- (10) В съобщението на Комисията „Нова европейска програма за иновации“, прието на 5 юли 2022 г.⁵⁰, се признава, че иновациите зависят от успешното създаване, привличане и задържане на таланти хора и от разнообразен спектър от умения, и се подчертава значението на междусекторната мобилност.
- (11) В Препоръка (ЕС) 2022/2415 на Съвета⁵¹ се подчертава колко е важно да се инвестира в развитието на предприемаческа култура, практики, умения и капацитет за изследователите и другите участници в научните изследвания и иновациите, включително посредниците, чиято непрекъсната професионализация е от съществено значение, с цел да се увеличи максимално превръщането на резултатите от научните изследвания и иновациите в решения, които облагодетелстват обществото. Наличието на Кодекс на добрите практики относно сътрудничеството между промишлеността и академичните среди ще подпомогне изпълнението на препоръката.
- (12) Изследователите са основен ресурс за обществото. Те извършват научни изследвания, насърчават иновациите, допринасят за намирането на решения на обществените предизвикателства, включително цифровия и екологичния преход, като по този начин допринасят за основните приоритети на Комисията „Европа, подготвена за цифровата ера“ и „Европейски зелен пакт“. Изследователите са висококвалифицирани таланти, които имат голям потенциал да отговорят на търсенето на пазара на труда, като по този начин допринасят за другия основен приоритет — „Икономика в интерес на хората“. От решаващо значение е да се подобрява цялостната им работна среда, като се укрепват научноизследователските кариери и тяхната ефективност и се осигурява оперативната им съвместимост между секторите.
- (13) Повишаването на привлекателността и стабилността на научноизследователските кариери в целия Съюз е ключов елемент на европейското научноизследователско пространство. Поради това е налице ясна необходимост да се направят по-привлекателни научноизследователските кариери за абсолвентите и да се създадат рамкови условия за задържане на таланти изследователи в Съюза, както и за превръщането му в привлекателна и конкурентна дестинация за международните изследователи.
- (14) Талантът е в основата на иновациите. Поради това е абсолютно необходимо да се създадат условия, които да осигурят приток на висококвалифицирани и издръжливи таланти, способни да допринесат за възстановяването и конкурентното предимство на Европа. Това предполага по-силни връзки между

⁴⁹ Съобщение на Комисията до Съвета, Европейския парламент, Икономическия и социален комитет и Комитета на регионите: „Относно европейска стратегия за университетите“ (COM(2022) 16 final).

⁵⁰ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: „Нова европейска програма за иновации“ (COM(2022) 332 final).

⁵¹ Препоръка (ЕС) 2022/2415 на Съвета от 2 декември 2022 г. относно ръководните принципи за оползотворяването на знанията (ОВ L 317, 9.12.2022 г., стр. 141).

академичните среди и промишлеността и култура на предприемачество и иновации, като талантите могат да реализират на пазара разработените от тях идеи.

- (15) В продължение на повече от 25 години с действията „Мария Склодовска-Кюри“, като част от рамковите програми за научни изследвания и иновации, се подкрепят изследователи от цял свят на всички етапи от тяхната кариера, с акцент върху обучението, уменията и кариерното развитие. Програмата също така оказва структурно въздействие върху организациите (университети, изследователски центрове, предприятия и т.н.) чрез разпространяването на добри практики и повишаването на тяхната международна привлекателност и популярност, по-специално чрез разработването на отлични докторски програми. Действията „Мария Склодовска-Кюри“ са пример за най-добра практика за осигуряването на принос за междусекторната, интердисциплинарната и географската мобилност, развиването на уменията на изследователите, преодоляването на неравновесието между половете, задържането на талантиви изследователи и привличането на нови таланти в Европа. Програмите за докторантура в областта на промишлеността по действията „Мария Склодовска-Кюри“, при които програми изследователската дейност, местоположението и научното ръководство на докторантите се споделят поравно между академична и неакадемична институция, са важен пример за взаимодействие и сътрудничество между участниците в екосистемата, при което се насърчават трансверсалните умения и междусекторната мобилност и се спомага за удовлетворяването на нуждите на промишлеността от висококвалифицирани таланти.
- (16) Според данни на Евростат е налице тенденция за увеличаване на броя на изследователите в Европа. През 2021 г. в държавите членки са работили 2 милиона изследователи (в еквивалент на пълно работно време), което е с 627 000 повече, отколкото през 2011 г. Най-голям брой изследователи работят в сектора на стопанските предприятия (56 %) и в сектора на висшето образование (32 %), следвани от държавния сектор (11 %). Важно е тази възходяща тенденция да бъде запазена с подходящи инвестиции, инфраструктури и политики на национално равнище и на равнището на Съюза, чрез които да се подкрепя привлекателността на научноизследователските кариери, включително по отношение на многообразието и на равенството между половете, и да се насърчава култура на еднаква ценност и възнаграждаване на научноизследователските кариери във всички сектори на обществото.
- (17) Необходимо е да има ясно и общо определение за „изследовател“ на европейско равнище, като например определението от широко приетото методическо ръководство „Фраскати“, както и общо разбиране за научноизследователските професии. Научноизследователските професии следва да се разглеждат като професии, които изследователите могат да упражняват във всички съответни сектори, включително академичните среди (университети, политехнически училища и научноизследователски институти), стопанската сфера (включително промишлени лаборатории, стартиращи предприятия, обособени нови организации или малки и средни предприятия), органите на публичната администрация (включително публичните лаборатории и системата на здравеопазването) и сектора на организациите с нестопанска цел. Трябва да се полагат усилия за пълното признаване на научноизследователската професия и за постигане на съпоставимост на научноизследователските професии между

държавите членки и секторите, включително чрез актуализиране на въведените през 2011 г. профили R1—R4 за изследователите и по-широкото им използване в обявите за свободни работни места за изследователи.

- (18) Извършването на научни изследвания и иновации на високо равнище изисква подкрепа от множество ръководни позиции в областта на научните изследвания, които се заемат от изследователи или други специалисти. Тези много важни професии заслужават подходящо признание, включително чрез по-нататъшен анализ и хармонизиране на равнището на Съюза, с цел укрепване на техния капацитет, развиване на подходящо обучение, насърчаване на съпоставимостта и осигуряване на възможност за ефективно управление и подкрепа на научните изследвания и иновациите.
- (19) През 2022 г. Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите (ESCO) беше актуализирана, така че в нея да бъдат включени подобрени таксономии на уменията и професиите на изследователите, като по този начин бяха конкретизирани професиите, които са подходящи за изследователите в различните сектори на пазара на труда, и трансверсалните умения, от които изследователите се нуждаят, за да постигнат успех. Прилагането на класификацията ESCO в Европас и в Европейската мрежа на службите по заетостта (EURES) улеснява използването на тази подобрена терминология на пазара на труда. Комисията трябва да си взаимодейства с Международната организация на труда, за да може специфичната категория „изследователи“ да бъде включена в бъдещите ревизии на Международната стандартна класификация на длъжностите (ISCO), на която се основава класификацията ESCO.
- (20) Както се признава в член 13 от Хартата на основните права на Европейския съюз и както е посочено в Бонската декларация от 20 октомври 2020 г. относно свободата на научните изследвания, в Римското комюнике от 19 ноември 2020 г. на европейското пространство за висше образование и в Препоръка (ЕС) 2021/2122 на Съвета, академичната свобода и свободата на научните изследвания трябва да бъдат гарантирани като основни предпоставки, за да могат изследователите да постигнат напредък в научните изследвания и иновациите. В тази връзка през януари 2021 г. Комисията публикува работен документ на своите служби относно начините за намаляване на чуждестранната намеса в научните изследвания и иновациите. В публикацията са очертани най-добрите практики в подкрепа на висшите училища и научноизследователските институции за защита на техните основни ценности, включително академичната свобода, интегритета и институционалната автономност, както и за защита на техните служители, студенти, констатации от научни изследвания и активи.
- (21) Жените продължават да са недостатъчно представени сред изследователите, като съставляват едва 33 % от общия брой на изследователите в Съюза. От данните също така е видно, че процентът на изследователките, които работят в сектора на висшето образование, е по-висок от този на изследователите, докато в сектора на държавното управление и в сектора на бизнеса техният процент е по-нисък. Във висшето образование в целия Съюз на непълно работно време и на несигурни договори работят повече жени, отколкото мъже (11 % за жените и 7 % за мъжете), като жените заемат едва 26 % от висшите академични длъжности (пълноправен професор или равностойна длъжност на изследовател). Продължаващите неравенства между половете в научноизследователските кариери, включително разликата в заплащането на жените и мъжете,

обусловените от пола предубеждения при оценяването, въпросите, свързани с равновесието между професионалния и личния живот, както и насилието, основано на пола, които засягат участието и напредването в кариерата, трябва да се преодоляват ефективно чрез институционална промяна, включително чрез инструмента за приобщаващи планове за равенство между половете. Освен това са необходими конкретни усилия за преодоляване на недостатъчната представеност на жените в научните изследвания и иновациите в природните науки, технологиите, инженерството и математиката, както и в сектора на висшето образование: това се подчертава в европейската стратегия за университетите, в която се предлага манифест на университетите, ориентирани към природните науки, технологиите, инженерството, (изкуствата) и математиката, относно приобщаващо по отношение на пола образование в тези области.

- (22) За да се подпомогне пълното личностно и професионално развитие на изследователите в Съюза, и по-специално на изследователите, които се намират на ранен етап от своята кариера, е от съществено значение да се преодолеят съществуващите предизвикателства, които имат отрицателни последици за цялостната система за научни изследвания и иновации в Съюза и за вътрешния пазар за научни изследвания. Тези предизвикателства включват аспекти на заетостта и условията на труд, като например наличието на различен статут на студент/служител за докторантите в държавите членки, честата липса на открито, прозрачно и основано на качества наемане на работа, несигурността, свързана с краткосрочни договори въз основа на проекти, незадоволителните мерки по отношение на равните възможности, равновесието между професионалния и личния живот и благосъстоянието, както и слабостите на инструментите за социална закрила, включително трудностите с преносимостта на правата между секторите и държавите членки.
- (23) За пригодността за заетост и кариерното развитие на изследователите, намиращи се на ранен етап от своята кариера, би било от полза прилагането на специални стимули за тяхното наемане, като например финансови стимули и стимули за социална закрила, включително възможности за постоянни или безсрочни трудови договори в съответствие със замисъла на Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 г. относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP)⁵². В това отношение наред с финансирането въз основа на проекти би могло да се насърчи по-широкото използване на базово финансиране или финансиране за научни изследвания през жизнения им цикъл. С базовото финансиране университетите или научноизследователските центрове разполагат с прогнозна гарантирана финансова подкрепа в замяна на постигането на определени резултати и стандарти за качество; финансирането през жизнения цикъл се характеризира с първоначална конкуренция за финансиране, което се подновява, ако след процес на наблюдение бъде получена положителна оценка. Това дава възможност на научноизследователските организации да разработват по-дългосрочни стратегии

⁵² Директива 1999/70/ЕО на Съвета от 28 юни 1999 г. относно Рамково споразумение за срочната работа, сключено между Европейската конфедерация на профсъюзите (CES), Съюза на индустриалците в Европейската общност (UNICE) и Европейския център на предприятията с държавно участие (CEEP) (ОВ L 175, 10.7.1999 г., стр. 43).

за научни изследвания и да поемат устойчиви ангажименти към служителите, като същевременно използват финансиране въз основа на проекти, за да продължат да проучват нови пътища.

- (24) Както се посочва в член 22 от Всеобщата декларация за правата на човека, всеки човек, като член на обществото, има право на социална сигурност и на осъществяване на икономическите, социалните и културните права, необходими за неговото достойнство и за свободното развитие на неговата личност. В член 9 от Договора за функционирането на Европейския съюз се посочва, че при определянето и осъществяването на своите политики и дейности Съюзът взема предвид изискванията, свързани с осигуряването на адекватна социална закрила. Принцип 15 от Европейския стълб на социалните права гласи, че работниците и самостоятелно заетите лица при пенсиониране имат право на пенсия, съответстваща на техните вноски и гарантираща адекватни доходи. Въпреки това при достигане на пенсионна възраст мобилните изследователи изпитват трудности по отношение на натрупването на адекватни допълнителни пенсии поради периодите на придобиване на права, високите такси за прехвърляне, ограничената финансова грамотност и административната тежест. Поради това на изследователите следва да бъдат осигурени гаранции въз основа на Препоръката на Съвета от 8 ноември 2019 г. относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила⁵³.
- (25) RESAVER — подкрепяната от Комисията общоевропейска институция, която се занимава с професионалното пенсионно осигуряване за научноизследователските организации и която ще бъде един от компонентите на подготвяната Платформа за таланти на ЕНП — разполага с пълния потенциал да се справи с въпросите на социалната закрила на мобилните изследователи, но нейното използване е възпрепятствано от ограничената осведоменост и значителните административни и правни пречки. За да се гарантират правата на професионално пенсионно осигуряване на мобилните изследователи, следва да се предоставя информация за това как евентуалната мобилност може да засегне пенсионните права и следва да се насърчава участието на занимаващите се с научни изследвания организации в RESAVER.
- (26) От съществено значение за повишаване на ефективността, устойчивостта и привлекателността на научноизследователските кариери в Съюза са междусекторната, интердисциплинарната и географски балансираната мобилност. С тази мобилност нараства конкурентоспособността на системата за научни изследвания и иновации като цяло и се насърчава по-доброто създаване, разпространение и използване на знания. Тези форми на мобилност следва да бъдат поощрявани, стимулирани и адекватно интегрирани в професионалното развитие на изследователите, като следва да се предприемат действия за насърчаване на премахването на съществуващите пречки от всякакво възможно естество, включително например ограничената преносимост на безвъзмездните средства.
- (27) Академичните среди и изследователите ще се нуждаят от промяна в подхода, при която научноизследователските кариери да се считат за напълно оперативно съвместими и междусекторни, в системата за възнаграждаване да се отдава еднакво значение на кариерите, реализирани във всички сектори, и да не се

⁵³Препоръка 2019/С 387/01 на Съвета от 8 ноември 2019 г. относно достъпа на работниците и самостоятелно заетите лица до социална закрила (ОВ С 387, 15.11.2019 г., стр. 1).

санкционират географската, интердисциплинарната и междусекторната мобилност или прекъсванията на кариерата, включително при творчески отпуск или родителски отпуск, и на изследователите да се признава еднакво трудовата дейност в академичните среди и извън тях.

- (28) В някои случаи обучението на докторантите продължава да е насочено главно към бъдеща кариера в академичните среди, без да се отчита в достатъчна степен по-широкият кръг от професии в различните сектори, които са подходящи за изследователите, както и колко е важно да се насърчава предприемачеството сред изследователите. За осигуряването на по-добри възможности за кариера, междусекторна мобилност и иновации и за повишаването на привлекателността на научноизследователската кариера в Съюза е от голямо значение изследователите да получават както отлични умения в областта на научните изследвания, така и трансверсални умения чрез формално и неформално обучение. Освен това е важно изследователите да разбират ясно своята обществена отговорност и общественото въздействие на своите научни изследвания, включително аспектите, свързани с устойчивостта.
- (29) Европейската рамка за компетентност за научни изследователи (ResearchComp), разработена от Комисията след консултации с държавите членки и заинтересованите страни, ще играе ключова роля за осигуряването на широк набор от трансверсални умения на изследователите и за преодоляването на разминаването в уменията между академичните среди и всички други съответни сектори. Обучението на докторанти и възможностите за целево обучение следва да се развиват в съответствие с описаните в нея компетентности, включително въз основа на обмена на най-добри практики, за да се осигури възможност за повишаване на квалификацията и преквалификация на изследователите през целия живот. Следва да се осигурят подходящи механизми за признаване и валидиране на възможностите за формално и неформално обучение, включително обучение в работна среда.
- (30) За да се гарантира, че обучението на изследователите се разработва самостоятелно или съвместно въз основа на действителните потребности от умения, следва да се насърчават взаимодействието и сътрудничеството между академичните среди, бизнеса, публичната администрация, сектора на организациите с нестопанска цел и всички други съответни участници в екосистемата, включително например във връзка с практики, стажове или обмяна на опит чрез наблюдение на работата на колеги.
- (31) Насърчаването на предприемаческа нагласа и свързаните с това компетентности на изследователите, включително компетентностите за търсене на инвеститори и капитал, е от решаващо значение за по-доброто оползотворяване на знанията и превръщането на иновативните идеи в нови услуги и продукти с по-голям потенциал за реализиране на пазара, устойчив растеж, иновации и ползи за обществото. За да бъде предприемаческата дейност успешна, интелектуалните активи, като публикации, данни, ноу-хау и интелектуална собственост, следва да се разбират правилно и да се управляват ефективно, както е посочено в Препоръка 2008/416/ЕО на Комисията⁵⁴.

⁵⁴Препоръка 2008/416/ЕО на Комисията от 10 април 2008 г. относно управлението на интелектуалната собственост в дейностите по трансфер на знания и кодекс на добрите практики за университетите и другите публични научноизследователски организации (ОВ L 146, 5.6.2008 г., стр. 19).

- (32) Междусекторното движение на таланти, подобрената оперативна съвместимост на работните места в областта на научните изследвания и иновациите между секторите и засиленото сътрудничество между академичните среди и бизнеса с цел трансфер както на знания, така и на таланти изискват комбинация от различни и допълващи се мерки на национално равнище и на равнището на Съюза, включително реформа на системата. Прилагането на подход на политиката, който включва взаимно обучение въз основа на успешни модели на схеми за междусекторна мобилност, може да допринесе за: i) засилване на сътрудничеството между академичните и неакадемичните среди и укрепване на екосистемите за иновации; ii) подобряване на обучението и ученето през целия живот за изследователите, новаторите и другите таланти в областта на научните изследвания и иновациите, включително повишаване на квалификацията с цел изграждане на капацитет за подкрепа; и iii) насърчаване на развитието на предприемачески умения у изследователите.
- (33) Изследователите следва да осъзнават решаващото значение на разработването на политики и на мерките на политиката в областта на научните изследвания, както и въздействието, което те могат да оказват върху научноизследователската кариера и системата за научни изследвания и иновации като цяло. Важно е обучението на докторанти да включва и да насърчава това разбиране, за да се гарантира по-голямо участие на изследователите в дейностите по разработване на политики, свързани със сферата на научните изследвания.
- (34) Изследователите, и по-специално тези, които се намират на ранен етап от своята кариера, следва да са запознати със съществуващите перспективи във всички сектори и с възможността да се възползват от тези варианти за разширяване на своя диапазон за личностно и професионално развитие. Съобразените с нуждите на изследователите консултантски и помощни услуги във връзка с кариерата играят важна роля, като стимулират междусекторната, интердисциплинарната, географската и виртуалната мобилност, както и възможността за развиване на предприемаческа дейност. Следва да се насърчава междуинституционалната мобилност, по-специално между различните профили на висшите училища и научноизследователските институции, както и по разнообразни и гъвкави академични пътеки, включително като се преодоляват пречките във връзка с компетентностите, придобити в предишната институция, и тези, които се изискват в новата институция.
- (35) Оценката на научните изследвания следва да осигурява възможност да се оценяват както резултатите на изследователите, така и научните изследвания, за да се постигне най-високо качество и въздействие. Както се подчертава в Парижкия призив от 2022 г. относно оценката на научните изследвания, в доклада за определяне на обхвата „Към реформа на системата за оценка на научните изследвания“, публикуван от Комисията през 2021 г. въз основа на обширни консултации със заинтересованите страни, в заключенията на Съвета „Оценка на научните изследвания и прилагане на отворената наука“ от 10 юни 2022 г.⁵⁵ и в Споразумението за реформиране на оценката на научните изследвания, публикувано през юли 2022 г., адекватната оценка на резултатите изисква признаването на все по-разнообразни крайни продукти, дейности и практики в областта на научните изследвания, включително сътрудничество и свободно споделяне на крайните продукти, както и гарантиране на високи

⁵⁵ Документ 10126/22 на Съвета.

стандарти за интегритет на научноизследователската дейност. Поради това при оценката на изследователите следва да се премине към по-балансиран подход между количествената и качествената оценка на научните изследвания, като се отдава предпочитание на качествената оценка с партньорска проверка, подкрепена от отговорно използване на количествени показатели.

- (36) При оценката на изследователите следва да се насърчава равното признаване и възнаграждаване на кариерите на изследователите, независимо от сектора на заетост или дейност, като тази оценка следва да се основава на безпристрастен подход въз основа на таланта. Разнопосочната кариерна пътека, характеризираща се с географска, секторна и междуорганизационна мобилност, или хибридни пътеки, характеризирани се с едновременното съчетаване на сектори, заслужават пълно признаване и разглеждане наравно с линейната кариерна пътека.
- (37) За да се укрепи кариерата в академичните среди, чак до висшите ръководни длъжности, е необходима прозрачна, структурирана, приобщаваща и равнопоставена по отношение на половете система за присъединяване към кариерата и напредване в нея. За тази цел на равнището на държавите членки и на занимаващите се с научни изследвания организации би могло да се обмисли приемането на системи, подобни на системите с постоянни работни места, при които изследователите да бъдат наемани на срочен договор с перспектива за назначаване на постоянна длъжност след получаването на положителна оценка.
- (38) Въпреки усилията на равнището на Съюза и на национално и регионално равнище, проблемът с изтичането на таланти от по-слабо развитите региони в Съюза продължава да съществува, както се посочва в съобщението на Комисията „Оптимално използване на талантите в регионите на Европа“⁵⁶, и са необходими допълнителни мерки за постигане на по-балансирана географска мобилност за изследователите. Извършените от Комисията анализи на движението на таланти през периода 2021—2022 г. сочат наличието на положителен принос на съществуващите действия на равнището на Съюза за насърчаване на по-балансираното движение на таланти, но в тях също така се открояват трайни предизвикателства и се посочват пътища за привличане на мозъци. Много важна роля в този контекст играят отличната научноизследователска среда, привлекателните условия на труд и възнаграждаването, съизмеримо с професионалната квалификация и извършваната дейност, но те често изискват реформи на националните системи за научни изследвания и иновации. Следва да се прилага подход на политиката, който има за цел да подкрепя и да стимулира такива трансформации на системите и който включва взаимно обучение въз основа на успешни модели, които позволяват установяването на по-балансирано движение на таланти в държавите членки.
- (39) Подпомагането на мобилността и кариерното развитие на изследователите, като същевременно се гарантира устойчив резерв от таланти в областта на научните изследвания и иновациите и се засилва научното сътрудничество между Съюза и света, е основната цел на EURAXESS — уникална общеевропейска инициатива, чрез която на изследователите и техните семейства се предоставят безплатна

⁵⁶Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: „Оптимално използване на талантите в регионите на Европа“ 17 януари 2023 г. (COM(2023) 32 final).

информация и помощни услуги. За да се подпомогне допълнително постигането на тази цел, EURAXESS следва да разшири дейностите си по предоставяне на информация и подкрепа за изследователите, висшите училища и научноизследователските институции, с оптимизирана структура на услугите и управлението, подобрени цифрови предложения и предложения за потребителите, както и оперативна съвместимост с други инициативи на Съюза, като например Европас и EURES. Ефективността и съгласуваността на информационните портали и услуги на EURAXESS ще спечелят от укрепването на финансовите и човешките ресурси на водещите национални организации, по-специално по отношение на изпълнението на инициативи на равнището на Съюза или на национално равнище, като се използва базата от експерти и разпределението на задачите между субектите на EURAXESS на национално равнище и като същевременно се наблюдава изпълнението и се измерват резултатите.

- (40) За да продължи да бъде конкурентоспособен в световен мащаб, ЕС трябва да стане по-привлекателен за талантите от цял свят. В съобщението на Комисията „Привличане на умения и таланти в ЕС“, прието на 27 април 2022 г.⁵⁷, се подчертава необходимостта ЕС да засили своята привлекателност за талантите в световен мащаб, по-специално чрез насърчаване на иновациите и предприемачеството в ЕС и чрез проучване на допълнителни потенциални възможности за законна миграция към ЕС в средносрочен и дългосрочен план. Важна стъпка към подобряването на привлекателността на ЕС беше преразглеждането на Директива (ЕС) 2021/1883 на Европейския парламент и на Съвета⁵⁸, която дава възможност на висококвалифицираните мигранти да се ползват от по-големи права, както и от по-бързи и рационализирани процедури. За постигането на тези цели допринася и Директива (ЕС) 2016/801 на Европейския парламент и на Съвета⁵⁹, като прави по-лесно и по-привлекателно идването на студенти и изследователи в ЕС и същевременно насърчава движението на знания и умения чрез засилени права на мобилност в рамките на ЕС.
- (41) Хартата и Кодексът за изследователите трябва да бъдат преразгледани, за да се отговори на новата реалност и настоящите предизвикателства, пред които са изправени изследователите и институциите, включително по-добро интегриране на равенството между половете и приобщаването, както и практиките на отворената наука. Новата версия следва да бъде рационализирана, за да се опрости нейното прилагане, и следва да се насърчава използването ѝ извън рамките на академичния сектор. Преразглеждането следва да не засяга институциите, които са одобрили принципите на съществуващите Харта и Кодекс за изследователите. Следва да се счита, че те приемат Хартата и Кодекса за изследователите в новата им версия. Това следва да важи по-специално за

⁵⁷ Съобщение на Комисията до Европейския парламент, Съвета, Европейския икономически и социален комитет и Комитета на регионите: „Привличане на умения и таланти в ЕС“ (COM(2022) 657 final).

⁵⁸ Директива (ЕС) 2021/1883 на Европейския парламент и на Съвета от 20 октомври 2021 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави за целите на висококвалифицирана трудова заетост и за отмяна на Директива 2009/50/ЕО на Съвета (ОВ L 382, 28.10.2021 г., стр. 1).

⁵⁹ Директива (ЕС) 2016/801 на Европейския парламент и на Съвета от 11 май 2016 г. относно условията за влизане и пребиваване на граждани на трети държави с цел провеждане на научно изследване, следване, стаж, доброволческа дейност, програми за ученически обмен или образователни проекти и работа по програми „au pair“ (ОВ L 132, 21.5.2016 г., стр. 21).

институциите, които участват в процеса на HRS4R, чиято първа стъпка е одобряването на Хартата и Кодекса за изследователите.

- (42) За да се следи прилагането на мерките за укрепване на научноизследователската кариера и реформите на системата, е необходимо да има обсерватория за научноизследователските кариери, която да съчетава на едно място най-доброто от настоящите данни на Съюза. Тя следва да снабдява с данни държавите членки и научноизследователските организации, имащи отношение към адаптирането и разработването на политики в областта на научноизследователската кариера. Тя освен това следва да помага на изследователите да разбират по-добре предизвикателствата и възможностите и да популяризира привлекателността на европейските научноизследователски организации сред най-добрите таланти. Следва да се обмислят подходящи връзки с Европейската обсерватория на сектора на висшето образование, предложена в европейската стратегия за университетите. Данните, събрани при прилагането на Регламент (ЕС) 2019/1700 на Европейския парламент и на Съвета⁶⁰, биха могли да бъдат адаптирани, за да отговарят на нуждите на ползвателите на обсерваторията за научноизследователските кариери.
- (43) За да постигне успех европейската рамка за привличане и задържане в Европа на талантите в областта на научните изследвания, иновациите и предприемачеството, е необходима ангажираността на държавите членки и на всички заинтересовани страни. По-специално алиансите на висши училища, като например алиансите, създадени в рамките на инициативата „Европейски университети“ и подкрепени по програма „Еразъм+“ и рамковите програми за научни изследвания и иновации, както и по-широкият сектор на висшето образование и всички съответни заинтересовани страни може да бъдат насърчени да допринесат — на доброволен принцип и чрез подход „отдолу нагоре“ — за широко прилагане на рамката чрез пилотни проекти за съответните дейности,

ПРИЕ НАСТОЯЩАТА ПРЕПОРЪКА:

Определение за изследователи в европейското научноизследователско пространство и за научноизследователски професии

1. За целите на настоящата препоръка:

„Изследователи“ означава специалисти, участващи в разработването или създаването на нови знания. Те провеждат изследвания и подобряват или разработват концепции, теории, модели, техники, инструменти, софтуер или оперативни методи. Изследователите може да са ангажирани изцяло или частично в различни видове дейности (например фундаментални или приложни научни изследвания, експериментални разработки, обслужване на оборудване за научни изследвания, управление на проекти) в който и да било сектор на икономиката или обществото. Изследователите установяват възможностите за нови научноизследователски и развойни дейности и планират и управляват тези дейности, като използват умения и знания на високо равнище, придобити

⁶⁰Регламент (ЕС) 2019/1700 на Европейския парламент и на Съвета от 10 октомври 2019 г. за създаване на обща рамка за европейската статистика за лицата и домакинствата, основана на индивидуални данни, събрани чрез извадки, за изменение на регламенти (ЕО) № 808/2004, (ЕО) № 452/2008 и (ЕО) № 1338/2008 на Европейския парламент и на Съвета, и за отмяна на Регламент (ЕО) № 1177/2003 на Европейския парламент и на Съвета и на Регламент (ЕО) № 577/98 на Съвета (ОВ L 261I, 14.10.2019 г., стр. 1).

чрез формално образование и обучение или от практически опит в извършването на научни изследвания.

2. Научноизследователските професии може да се упражняват равностойно във всички сектори, осъществяващи научни изследвания и иновации, включително академичните среди, бизнеса, държавните лаборатории и публичната администрация, както и в сектора на организациите с нестопанска цел, където уменията, знанията и нагласите на изследователите могат да са от полза за европейското общество, системата за научни изследвания и иновации и икономиката.
3. Изследователските професии включват и кариера в управлението на научните изследвания, която може да бъде упражнявана от изследователи и други специалисти с цел управление и подкрепа на научноизследователски и иновационни дейности. Те могат да включват която и да било от следните неизчерпателни задачи:
 - а) рационализиране или улесняване на планирането, разработването, управлението, администрирането, комуникацията и оползотворяването на научните изследвания и иновациите;
 - б) осигуряване на съответствие с целите на политиката, изискванията на програмите за финансиране, финансовите правила и правните разпоредби;
 - в) подобряване на ефикасността и ефективността на проектите/системата за научни изследвания и иновации;
 - г) засилване на въздействието на научните изследвания и иновациите върху обществото.
4. Независимо от своя действителен статут и сектор на заетост всички изследователи, които извършват научноизследователска дейност, следва да се класифицират в следните профили:
 - а) R1 — изследовател на първи етап: изследователи, които извършват научни изследвания под научно ръководство до получаване на докторска степен или еквивалентно ниво на компетентност и опит;
 - б) R2 — признат изследовател: изследователи с докторска степен или еквивалентно ниво на компетентност и опит, които все още не са напълно независими по отношение на способността си да развиват собствени научни изследвания, да привличат финансиране или да ръководят група за научни изследвания;
 - в) R3 — доказан изследовател: изследователи с докторска степен или еквивалентно ниво на компетентност и опит, които са достигнали определено равнище на независимост по отношение на способността си да развиват собствени научни изследвания, да привличат финансиране или да ръководят група за научни изследвания;
 - г) R4 — водещ изследовател: изследователи с докторска степен или еквивалентно ниво на компетентност и опит, които са признати от своите колеги за водещи в своята изследователска област.

5. За целите на настоящата препоръка профилите R1 и R2 следва да се считат за изследователи, които се намират на ранен етап от своята кариера, а профилите R3 и R4 следва да се считат за старши изследователи.

На държавите членки се препоръчва да насърчават използването на упоменавания на профилите във всички обяви за свободни работни места, специално предназначени за изследователите.

Освен изследователите на първи етап, профилите не следва непременно да се приемат като етапи от израстване в кариерата.

В приложение I е поместен неизчерпателен списък с примери.

Признаване на научноизследователските професии и оперативна съвместимост и съпоставимост на научноизследователските кариери

6. На държавите членки се препоръчва да осигуряват пълно признаване на научноизследователските професии, да насърчават еднакво зачитане и възнаграждаване на различните пътеки на научноизследователската кариера, независимо от сектора на заетост или дейност, и да предприемат мерки за пълна оперативна съвместимост и съпоставимост на научноизследователските кариери между държавите членки, секторите и институциите.
7. Кариерите в областта на управлението на научните изследвания следва да бъдат адекватно формулирани и признавани на равнището на Съюза, за да се укрепва техният капацитет, да се разработват подходящи обучения и да се насърчава съпоставимостта.
8. Държавите членки следва да насърчават и да подкрепят нелинейните и разнопосочни кариерни пътеки, т.е. пътеките, характеризиращи се с географска, дисциплинарна, междусекторна и междуорганизационна мобилност, или хибридни пътеки, съчетаващи едновременно различни сектори, и да ги признават наравно с линейната кариерна пътека с множество професионални резултати. Системата за възнаграждаване следва да бъде съответно адаптирана.
9. На държавите членки се препоръчва да прилагат новите версии и актуалните варианти на Европейската класификация на уменията, компетентностите, квалификациите и професиите, по-специално по отношение на професиите и уменията на изследователите.
10. На държавите членки се препоръчва да насърчават службите за човешки ресурси във всички сектори да съотнасят структурата на кариерното развитие за изследователите спрямо профилите, посочени в точка 4 от настоящата препоръка.

Набиране и условия на труд

11. На държавите членки се препоръчва да насърчават и да подкрепят открит, прозрачен и основан на качества подбор и набиране на кандидати, без да се санкционират прекъсванията на кариерата или междусекторната мобилност.
12. На държавите членки се препоръчва да гарантират спазване на колективните трудови договори и ефективния социален диалог и да предприемат всички

необходими стъпки, така че работодателите и/или организациите, финансиращи изследователите, да гарантират привлекателни и конкурентни условия на научни изследвания и труд, при които изследователите на всички етапи на кариерата и независимо от постоянния или срочния характер на техния договор се ценят, насърчават и подкрепят. Това следва да включва:

- а) гарантиране на съизмеримо възнаграждаване, равновесие между професионалния и личния живот и гъвкави условия на труд с цел съчетаване на личния живот, семейството, децата и професионалното развитие, както и цялостното благосъстояние, без да се засяга кариерата;
- б) гарантиране на равенство между половете, равни възможности и приобщаване за изследователите от всякакъв произход, включително по-слабо представени и маргинализирани групи, и насърчаване сред организациите, занимаващи се с научни изследвания, и сред финансиращите организации на използването на инструменти за институционална промяна, като приобщаващи планове за равенство между половете, отворени за взаимовръзки между половете и други социални категории, в съответствие с новата рамка на европейското научноизследователско пространство и европейската стратегия за университетите;
- в) защита на свободата на научните изследвания от всякакви възможни ограничения или намеса, включително от страна на чуждестранни участници;
- г) предлагане на специална подкрепа на институционално равнище на изследователите във връзка с изпълнението на административни задължения;
- д) предприемане на решителни действия срещу несигурните условия на труд и за подкрепа на сигурността и стабилността на работните места. Това следва да включва максимална обща продължителност на назначаването на срочен договор и стимулиране на прилагането на максимален праг, съгласно който на срочни договори може да са най-много една трета от всички изследователи при даден работодател. Препоръчва се работодателите, които към момента на приемане на настоящата препоръка вече са под прага от една трета, да се стремят към прилагане на по-нисък праг. Когато се изпълняват постоянни, дългосрочни или често повтарящи се научноизследователски задачи, подходящият инструмент са постоянните или безсрочните договори;
- е) насърчаване на по-широкото използване на базово финансиране или финансиране за научни изследвания през жизнения им цикъл, наред с финансирането въз основа на проекти, за да се даде възможност на научноизследователските организации да разработват по-дългосрочни стратегии за научни изследвания и да поемат устойчиви ангажименти към служителите;
- ж) гарантиране на достъп до адекватна социална закрила, независимо от формата на заетост (напр. постоянен, безсрочен, срочен или основан на безвъзмездни средства характер на договора), без да се засяга правото на държавите членки да определят основните принципи на своите системи за

социална сигурност. Тези мерки следва да се отнасят до следните направления, ако те съществуват в държавите членки:

- 1) обезщетения за безработица;
- 2) обезщетения за болест и здравно обслужване;
- 3) отпуск по майчинство, отпуск по бащинство, родителски отпуски и свързаните с тях обезщетения;
- 4) обезщетения за инвалидност;
- 5) обезщетения за старост и обезщетения за преживели лица;
- 6) обезщетения за трудови злополуки и професионални болести.

13. На държавите членки се препоръчва да гарантират достъпа на изследователите до актуална, изчерпателна, лесна за ползване и ясно разбираема информация относно техните права и задължения в областта на социалната закрила, както и да гарантират, че правата, независимо дали са получени чрез задължителни, или чрез доброволни схеми, се запазват, натрупват и прехвърлят между всички видове статутни на трудово правоотношение и самостоятелна заетост и между географските граници и икономическите сектори през целия професионален живот на лицето, както и между различните схеми за социална закрила в рамките на дадено направление на социалната закрила.

14. На държавите членки, които се стремят да увеличат спестяванията в допълнителните схеми с дефинирани вноски, се препоръчва да насърчават използването на решенията, предоставяни от пенсионния фонд RESAVER, което гарантира отсъствието на периоди на придобиване на права и отсъствието на такси за прехвърляне на активи.

15. На държавите членки се препоръчва да гарантират специфични мерки в подкрепа на изследователите, които се намират на ранен етап от своята кариера и съответстват на профилите R1 и R2, посочени в точка 4 от настоящата препоръка. Тези специфични мерки биха могли да включват следното:

- а) предоставяне на докторантите на условия на труд, доходи и права на социална закрила, приложими за изследователите, които се намират на други етапи на кариерата;
- б) насърчаване на използването и поддържането на стимули за изследователите, които се намират на ранен етап от своята кариера, включително финансови стимули и стимули за социална закрила;
- в) насърчаване на използването и поддържането на стимули за наемането на изследователи, които се намират на ранен етап от своята кариера, от страна на работодателите във всички сектори, по-специално с постоянни или безсрочни договори;
- г) насърчаване и зачитане на междуинституционалната, междусекторната, интердисциплинарната и географската мобилност, включително виртуалната мобилност;
- д) насърчаване на сътрудничеството между висшите училища, организациите, финансиращи научни изследвания, и другите съответни участници в екосистемата, по-специално промишлеността и други предприятия, по отношение на потребностите от умения и

предоставянето на умения, за да се поощрява наемането на висококвалифицирани и специализирани изследователи в съответните сектори.

Изследователи, квалифицирани за междусекторна и интердисциплинарна кариера и за предприемачество и иновации

16. На държавите членки се препоръчва да предприемат подходящи стъпки за насърчаване на адаптирането на обучението на докторанти към оперативно съвместими кариери във всички съответни сектори и към практиката на отворената наука, включително като се използват Европейската рамка за компетентност за научни изследователи (ResearchComp), Принципите за иновативно обучение на докторанти, както и всички други бъдещи инициативи, предприемани от Комисията с цел укрепване на трансверсалните умения на изследователите.
17. На Комисията се препоръчва да предприеме действия за подкрепа и улесняване на използването на Европейската рамка за компетентност за научни изследователи (ResearchComp), да насърчава обмена на добри практики и да обмисли възможността за бъдещи преразглеждания на рамката за компетентност, когато това е необходимо, въз основа на развитието на системата за научни изследвания и иновации и на пазара на труда.
18. На държавите членки се препоръчва да поставят специален акцент върху схемите, насочени към укрепване на уменията, от които изследователите се нуждаят от самото начало на кариерата си, за да участват в дейности за оползотворяване на знанията. Тези схеми следва да включват дейности за повишаване на осведомеността и обучения по съответните теми, включително управление на интелектуални активи, стандартизация, сътрудничество между промишлеността и академичните среди и взаимодействие с обществото.
19. На държавите членки и на Комисията се препоръчва да насърчават взаимодействието и сътрудничеството, включително партньорствата, между академичните среди, промишлеността, другите предприятия, публичната администрация, сектора на организациите с нестопанска цел и всички други съответни участници в екосистемата, както и да гарантират, че обучението на докторанти и целевото обучение се разработват самостоятелно или съвместно въз основа на действителните потребности от умения на заинтересованите страни, включително като се използват за основа примери за най-добри практики, прилагани в рамките на съществуващите програми на равнището на Съюза и на държавите членки.

Това взаимодействие и сътрудничество следва да се подкрепя по-специално в областите, в които са необходими специфични умения за работа с най-съвременни научноизследователски и технологични инфраструктури.

20. На държавите членки и на Комисията се препоръчва да предприемат действия за насърчаване на иновативно и предприемаческо мислене сред изследователите, включително необходимите умения за търсене на инвестиции, с цел да се даде възможност на тези, които поемат по предприемаческа кариерна пътека, да съчетаят своите способности за създаване на знания с умения за оползотворяване на знанията, благодарение на

което иновативните идеи ще се превръщат във възможности за стопанска дейност и ще се стимулират иновациите и напредъкът.

Специален акцент следва да се постави върху насърчаването на предприемачеството и иновациите сред жените, както и върху създаването на ръководени от жени университетски спин-оф предприятия.

Държавите членки следва да обмислят мерки за смекчаване на рисковете пред изследователите, които се заемат с предприемаческа кариера, включително чрез възможността да се върнат към предишната си кариерна пътека.

21. На държавите членки и на Комисията се препоръчва да предприемат действия в подкрепа на разработването и предоставянето на целево обучение, включително обучение, завършващо с микроудостоверение⁶¹, в т.ч. с помощта на индивидуални сметки за обучение⁶², когато има такива, за да се осигуряват възможности за повишаване на квалификацията и за преквалификация на изследователите през целия живот и да се насърчават междусекторната и интердисциплинарната мобилност. На държавите членки и на Комисията се препоръчва също така да предприемат всички необходими стъпки, за да осигурят справедлива и прозрачна процедура за валидиране, въз основа на хармонизирани критерии, на възможностите за формално и неформално обучение, включително обучение в работна среда.
22. На Комисията се препоръчва да предприеме следните действия в контекста на разработването на инициативи за насърчаване на междусекторното движение на таланти:
 - а) осигуряване на подкрепа за взаимно обучение за държавите членки въз основа на модели на схеми за междусекторна мобилност, установени от Комисията, в три приоритетни области:
 - 1) засилване на сътрудничеството между академичните и неакадемичните среди;
 - 2) подобряване на обучението и ученето през целия живот за изследователите, новаторите и другите таланти в областта на научните изследвания и иновациите;
 - 3) насърчаване на предприемачеството сред изследователите;
 - б) укрепване на компонентите за междусекторна мобилност в съществуващите инструменти за мобилност на изследователите и допълването им с нови инструменти, когато това бъде сметено за необходимо;
 - в) повишаване на осведомеността относно схемите за междусекторна мобилност чрез направление на Платформата за таланти на ЕНП, посочена в точка 32 от настоящата препоръка.
23. На държавите членки се препоръчва да обмислят създаването на национални схеми за насърчаване на междусекторната мобилност в една или повече от трите приоритетни области, посочени в точка 22 от настоящата препоръка.

⁶¹Препоръка 2022/С 243/02 на Съвета от 16 юни 2022 г. относно европейски подход към микроудостоверенията с цел стимулиране на ученето през целия живот и пригодността за заетост (ОВ С 243, 27.6.2022 г., стр. 10).

⁶²Препоръка 2022/С 243/03 на Съвета от 16 юни 2022 г. относно индивидуални сметки за обучение (ОВ С 243, 27.6.2022 г., стр. 26).

24. На държавите членки се препоръчва да положат всички необходими усилия за насърчаване на премахването на съществуващите структурни и административни пречки, които могат да възпрепятстват или да затруднят мобилността между секторите, включително чрез подпомагане на оперативната съвместимост на кариерите между секторите и улесняване на временната или постоянната мобилност.

Кариерно развитие и напредване в кариерата

25. На държавите членки се препоръчва да подкрепят признаването на значимостта на географската, междусекторната, междуинституционалната, интердисциплинарната, трансдисциплинарната и виртуалната мобилност като важно средство за подобряване на научните знания и професионалното развитие на всеки етап от кариерата на изследователите.
26. На държавите членки се препоръчва да насърчават мерки, които дават възможност на изследователите, и по-специално на тези, които се намират на ранен етап от своята кариера, да се запознаят с наличните възможности във всички съответни сектори, както и да насърчават култура на разнообразяване на кариерата с цел по-добро личностно и професионално развитие. В този смисъл държавите членки и Комисията следва да подкрепят предоставянето на консултантски и помощни услуги във връзка с кариерата, за да се стимулират междусекторната, интердисциплинарната и географската мобилност, както и създаването и развиването на предприемаческа дейност.
27. На държавите членки се препоръчва да насърчават и да подкрепят системи за оценка и възнаграждаване на изследователите:
- а) които се основават на качествена оценка от колеги и при които се използват отговорно количествени показатели;
 - б) при които се възнаграждават качеството и различните потенциални въздействия, които извършваните от изследователите научни изследвания оказват върху обществото, науката и иновациите;
 - в) при които се признават разнообразни крайни продукти (наред с другото, публикации, набори от данни, софтуер, методологии, протоколи, патенти), дейности (наред с другото, наставничество, научно ръководство, ръководни роли, предприемачество, управление на данни, партньорска проверка, преподаване, оползотворяване на знанията, сътрудничество между промишлеността и академичните среди, подкрепа за основано на факти разработване на политики, взаимодействие с обществото) и практики (наред с другото, обмен на знания и данни на ранен етап, открито сътрудничество), както и всички видове мобилност, посочени в точка 25 от настоящата препоръка;
 - г) които гарантират, че професионалната дейност на изследователите отговаря на високи стандарти за етика и интегритет и при които се възнаграждава подходящото провеждане на научните изследвания и се ценят добрите практики, по-специално отворените практики за споделяне на резултатите от научните изследвания и методологиите, когато това е възможно;

- д) при които се използват критерии и процеси за оценка, които зачитат разнообразието от научноизследователски дисциплини и национални условия;
- е) които подкрепят многообразието от профили и кариерни пътеки на изследователите и при които се цени индивидуалният принос, но също така и ролята на екипите, съвместната работа и интердисциплинарността;
- ж) които гарантират равенство между половете, равни възможности и приобщаване.

За да се осигури съгласуваност при прилагането на посочените препоръки, на държавите членки се препоръчва да насърчават постоянното обучение на участниците в процеса на оценка и възнаграждаване.

28. Държавите членки се приканват да насърчават организациите да се присъединят към обединения, алианси или инициативи, създадени с цел системите за оценка да се развиват в съответствие с препоръките, изброени в точка 27 от настоящата препоръка. Държавите членки се насърчават също така да отстраняват националните пречки пред това развитие на оценката на научните изследвания и да спомагат за предотвратяването на евентуални противоречия или несъвместимост при прилагането на препоръките, изброени в точка 27 от настоящата препоръка, между оценката на научните изследвания, на изследователите и на научноизследователските институции.
29. На държавите членки се препоръчва да предприемат действия, за да гарантират справедлива, равнопоставена, приобщаваща, прозрачна, структурирана и равнопоставена по отношение на половете система за присъединяване към кариерата и напредване в нея за изследователите в академичните среди, чак до висшите ръководни длъжности. Във връзка с това на държавите членки се препоръчва да обмислят приемането на система с постоянни работни места, при която изследователите да бъдат наемани на срочен договор с перспектива за назначаване на постоянна длъжност след получаването на положителна оценка.

Балансирано движение на таланти и превръщане на Съюза в привлекателна дестинация

30. На държавите членки се препоръчва да предприемат решителни действия за създаване на благоприятни, привлекателни и конкурентни условия за провеждане на научноизследователски и иновационни дейности и за връщане на изследователи, които имат опит в чужбина, в тяхната родна страна. Тези мерки може да включват, но не се ограничават до:
- а) предоставяне на стимули за повишаване на привлекателността на научноизследователските дейности, като се отчита необходимостта от лоялна конкуренция за талантите;
 - б) опростяване на правните и административните изисквания за изследователите;
 - в) реализиране на инвестиции в системата за научни изследвания и иновации, включително предоставяне на подкрепа за изграждането на мрежи в рамките на Съюза и извън него с цел свързване и интегриране на националните системи за научни изследвания и иновации с европейските

мрежи за научни изследвания, както и популяризиране на националните способности и инфраструктурите на високо равнище;

- г) обмен на най-добри практики по отношение на създаването на привлекателна и конкурентна среда за научни изследвания и иновации, включително по отношение на подобряването на възнаграждаването, условията на труд и услугите, както и намаляването на административните и езиковите бариери за чуждестранните и международните изследователи;
- д) предоставяне на безвъзмездни средства при завръщане и осигуряване на привлекателни позиции за завръщащите се изследователи;
- е) осигуряване на възможност за заемане на двойна длъжност в институции, установени в различни държави членки, като по този начин се насърчават трансферът на знания и сътрудничеството и се предотвратява изтичането на таланти.

На Комисията се препоръчва да подкрепя държавите членки в техните усилия, включително чрез насърчаване на полезните взаимодействия между отделните програми на Съюза и между програмите на Съюза и националните програми.

31. На Комисията се препоръчва да предприеме следните действия за насърчаване на по-балансираното движение на таланти:

- а) осигуряване на подкрепа за взаимно обучение на държавите членки с оглед на реформата на техните системи за научни изследвания и иновации, включително чрез покани за изразяване на интерес за създаване на общност за обмяна на практики с обучение и насоки за държавите членки въз основа на успешни пътища и решения, позволяващи по-балансираното движение на таланти;
- б) наблюдение на потоците на мобилност чрез интерактивна карта за движението на таланти в обсерваторията за научноизследователските кариери, посочена в точка 39 от настоящата препоръка;
- в) улесняване на транснационалните връзки с общностите на научната диаспора и улесняване на привличането или връщането на таланти чрез направление на Платформата за таланти на ЕНП, посочена в точка 32 от настоящата препоръка;
- г) насърчаване на балансираното движение на таланти за изследователите, които се намират на ранен етап от своята кариера, чрез нови инструменти на равнището на Съюза, с които в държавите, обхванати от разширяването на участието, базата от човешки капитал се укрепва с повече предприемачески, ръководни и по-добре обучени изследователи и новатори.

Действия за подкрепа на научноизследователската кариера

32. На Комисията и на държавите членки се препоръчва да предприемат подходящи мерки за укрепване на порталите, услугите и международното измерение на EURAXESS и да развият Платформата за таланти на ЕНП като онлайн портал за „обслужване на едно гише“ за изследователите и институциите във всички сектори, с нова рамка за управление, включваща

обвързващи ангажименти и координационна роля на съответните национални органи и институции, участващи в предоставянето на услуги.

Платформата за таланти на ЕНП следва да предоставя възможност:

- а) на изследователите — да управляват възможностите си за учене и обучение и своята кариера;
- б) на институциите за научни изследвания и иновации, на работодателите и на финансиращите организации — да провеждат дейности за изграждане на мрежи, да управляват по-добре своя ресурс от таланти, да си сътрудничат и да обменят най-добри практики, като същевременно улесняват привличането и задържането на таланти и подобряват данните с цел по-добро разбиране на тенденциите в мобилността в Европа и извън нея.

Услугите следва да бъдат разширени, за да включват услуги за развитие на таланти и управление на кариерата, с акцент върху изследователите във всички съответни сектори на обществото, включително академичните среди.

33. На Комисията се препоръчва да осигури връзки и оперативна съвместимост между Платформата за таланти на ЕНП и другите съответни инициативи на равнището на Съюза и на национално равнище, включително Европас, ESCO и EURES, да въведе системата за идентификация на ЕС EU Login и да осигури подобрен модел на управление на платформата и основната мрежа от центрове за услуги, за да се отговори по-добре на нуждите на изследователите и на организациите, извършващи научни изследвания.
34. На държавите членки и на Комисията се препоръчва да признаят значението на одобряването и прилагането на Хартата и Кодекса за изследователите, както и Хартата за изследователите, посочена в точка 35 от настоящата препоръка.
35. Новата Харта за изследователите, съдържаща се в приложение II към настоящата препоръка, следва да замени Хартата и Кодекса за изследователите, съдържащи се в приложението към Препоръка 2005/251/ЕО. На държавите членки и на Комисията се препоръчва да насърчават одобряването и прилагането на новата Харта за изследователите от работодателите и финансиращите организации в областта на научните изследвания от всички сектори, включително чрез специални стимули, с цел тя да се превърне в структурен инструмент в подкрепа на изследователите и научноизследователската кариера.
36. На Комисията се препоръчва да адаптира Стратегията за човешките ресурси за изследователите — или всеки бъдещ подобен механизъм за прилагане — към новата Харта за изследователите и да гарантира приемственост по отношение на институциите, които са одобрили принципите на предишните Харта и Кодекс за изследователите и са се придържали към Стратегията за човешките ресурси за изследователите, по-специално като приеме, че те са одобрили Хартата за изследователите, съдържаща се в приложение II към настоящата препоръка. На Комисията се препоръчва да прилага същите преходни мерки по отношение на институциите, които са започнали процеса по Стратегията за човешките ресурси за изследователите съгласно предишните Харта и Кодекс за изследователите.
37. На Комисията се препоръчва редовно да подлага на преглед и да адаптира всички инструменти в подкрепа на научноизследователската кариера въз

основа на действителните потребности на изследователите, в координация с държавите членки и съответните заинтересовани страни.

38. На Комисията и на държавите членки се препоръчва да насърчават и да подкрепят алиансите на висши училища, като например алиансите на европейски университети, целия сектор на висшето образование в Европа и всички съответни заинтересовани страни, по отношение на пилотните им проекти за съответните действия, предвидени в настоящата препоръка, въз основа на доброволен подход „отдолу нагоре“.

Наблюдение на научноизследователските кариери

39. В допълнение към широкообхватните системи за наблюдение на европейското научноизследователско пространство, на Комисията и на държавите членки се препоръчва да наблюдават научноизследователските кариери в Съюза и изпълнението на настоящата препоръка чрез специална обсерватория за научноизследователските кариери, което ще е от полза за създателите на политики, организациите, публичните администрации и изследователите на европейско и национално равнище. Обсерваторията следва да снабдява с данни държавите членки и научноизследователските организации, имащи отношение към адаптирането и разработването на политики в областта на научноизследователската кариера. Тя освен това следва да помага на изследователите да разбират по-добре предизвикателствата и възможностите и да популяризира привлекателността на научноизследователските организации в Съюза сред най-добрите таланти.
40. На държавите членки се препоръчва да си сътрудничат за целите на ефективното и устойчиво събиране на данни, които са от значение за въвеждането на обсерваторията.
41. На Комисията се препоръчва да обмисли подходящи връзки с Европейската обсерватория на сектора на висшето образование, предложена в европейската стратегия за университетите, и по този начин да засили полезните взаимодействия между европейското научноизследователско пространство и европейското пространство за образование.
42. На държавите членки и на Комисията се препоръчва да обмислят адаптирането на данните, събирани в контекста на Регламент (ЕС) 2019/1700, към нуждите от данни на обсерваторията, посочена в точка 39 от настоящата препоръка.

Съставено в Брюксел на [...] година.

*За Съвета
Председател*