



Vijeće
Europske unije

Bruxelles, 14. srpnja 2023.
(OR. en)

11850/23

**Međuinstitucijski predmet:
2023/0285(NLE)**

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

PRIJEDLOG

Od:	Glavna tajnica Europske komisije, potpisala direktorica Martine DEPREZ
Datum primitka:	13. srpnja 2023.
Za:	Thérèse BLANCHET, glavna tajnica Vijeća Europske unije
Br. dok. Kom.:	COM(2023) 436 final
Predmet:	Prijedlog PREPORUKE VIJEĆA o europskom okviru za privlačenje i zadržavanje istraživačkih, inovacijskih i poduzetničkih talenata u Europi

Za delegacije se u prilogu nalazi dokument COM(2023) 436 final.

Priloženo: COM(2023) 436 final



Bruxelles, 13.7.2023.
COM(2023) 436 final

2023/0285 (NLE)

Prijedlog

PREPORUKE VIJEĆA

o europskom okviru za privlačenje i zadržavanje istraživačkih, inovacijskih i poduzetničkih talenata u Europi

OBRAZLOŽENJE

1. KONTEKST PRIJEDLOGA

Istraživači su najvažniji dio sustava istraživanja i inovacija u Europi. Istraživačke karijere potrebno je unaprijediti kako bi se privukli i zadržali talenti, a cjelokupni sustav postao snažniji i konkurentniji. To je vrlo važno za prevladavanje globalnih i društvenih izazova s kojima se Europa suočava, uključujući digitalnu i zelenu tranziciju.

Od uspostave **europskog istraživačkog prostora** 2000.¹ ostvaren je znatan napredak za istraživače. Međutim, još uvijek postoje otvorena pitanja koja zahtijevaju usmjerenije i učinkovitije mjere.

U **Komunikaciji Komisije „Novi EIP za istraživanje i inovacije”**² potvrđuje se da su uvjeti za razvoj karijere kojima se nastoje privući i zadržati najbolji istraživači u Europi nužni u globalnoj utrci za talentima te da posljednjih godina nisu ostvarena odgovarajuća poboljšanja u području nesigurnih radnih mjesta, posebno za istraživače na početku karijere. Njome se predviđa sveobuhvatan pristup istraživačkim karijerama u Europi s pomoću paketa mjera usmjerenih na priznavanje profesije i vještina istraživača, razvoj okvira kompetencija za istraživače, poboljšanu mobilnost i razmjene između akademske zajednice i industrije, ciljane mogućnosti osposobljavanja i portal „sve na jednom mjestu”, na kojem istraživači mogu pristupiti nizu pomoćnih usluga.

U **Zaključcima Vijeća** pod naslovom „**Produblјivanje europskog istraživačkog prostora: osiguranje privlačnih i održivih istraživačkih karijera i radnih uvjeta za istraživače te ostvarivanje cirkulacije mozgova**” iz svibnja 2021.³ istaknuta je potreba za koordiniranim djelovanjem na europskoj razini kako bi se prevladali postojeći izazovi s kojima se suočavaju istraživači, omogućile odgovarajuće i održive istraživačke karijere i potaknuo uravnotežen protok talenata te kako bi Europa postala privlačno odredište za istraživače. Predloženo je uvođenje jedinstvenog i sveobuhvatnog okvira za rješavanje svih poteškoća povezanih s istraživačkim karijerama u svim područjima zapošljavanja koja se odnose na istraživanje.

Potreba da se istraživačke karijere u Europi učine privlačnijima istaknuta je i u **Preporuci Vijeća o Paktu za istraživanje i inovacije u Europi od 26. studenoga 2021.**⁴ i **programu politike EIP-a priloženom Zaključcima Vijeća o budućem upravljanju europskim istraživačkim prostorom** od 26. studenoga 2021.⁵, koji uključuje aktivnost „4. Promicati privlačne i održive karijere u području istraživanja, uravnoteženi protok talenata i međunarodnu, transdisciplinarnu i međusektorsku mobilnost u cijelom EIP-u”. U okviru te aktivnosti predviđaju se razvoj europskog okvira za karijere u području istraživanja i stvaranje ili nadogradnja postojećih instrumenata za potporu karijerama u području istraživanja.

Kad je riječ o zapošljavanju i radnim uvjetima, istraživači u cijeloj Europi često su u **nesigurnom položaju**. To osobito vrijedi za **istraživače na početku karijere**. Iako

¹ Komunikacija Komisije Vijeću, Europskom parlamentu, Gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija, „Ususret europskom istraživačkom prostoru”, Bruxelles, COM(2000) 6 final.

² Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija, „Novi EIP za istraživanje i inovacije”, COM(2020) 628 final.

³ Dokument Vijeća 9138/21.

⁴ Preporuka Vijeća (EU) 2021/2122 od 26. studenoga 2021. o Paktu za istraživanje i inovacije u Europi (SL L 431, 2.12.2021., str. 1.).

⁵ Dokument Vijeća 14308/21.

istraživača obično zapošljava sveučilište ili istraživačka organizacija, financiranje dolazi izravno (u okviru stipendija) ili neizravno (preko istraživačkih projekata) od nacionalnih i međunarodnih organizacija za financiranje. Istraživači se obično zapošljavaju na temelju kratkoročnih ugovora koji se financiraju bespovratnim sredstvima, bez jasnih izgleda za stabilno zaposlenje.

Plaće, socijalna zaštita i radni uvjeti mogu se znatno razlikovati ovisno o tijelu za financiranje koje ih sponzorira. Zahvaljujući alatu **Strategija ljudskih resursa za istraživače (HRS4R)**⁶ poslodavci i ulagači u praksi mogu primijeniti načela **Povelje i Kodeksa za istraživače**⁷. U okviru aktivnosti Marie Skłodowska-Curie (MSCA)⁸ promiču se načela Povelje i Kodeksa tako što se sudjelovanje u programu uvjetuje njihovom primjenom. Međutim, Povelja i Kodeks nastali su 2005. i potrebno ih je revidirati kako bi odgovarali novoj stvarnosti i izazovima, uključujući, ali ne ograničavajući se na otvorenu znanost i rodnu ravnopravnost. Revidirana verzija trebala bi se primjenjivati i izvan akademske zajednice. Portali i usluge **EURAXESS-a**⁹ mobilnim istraživačima i dalje daju ključne praktične informacije na globalnoj razini te pristup mogućnostima zapošljavanja u cijeloj Europi. Tome je doprinio i mirovinski program **RESAVER**¹⁰, no njegova je pokrivenost zasad ograničena. Te usluge i alati mogli bi se proširiti.

Kad je riječ o poticanju **istraživača da se zapošljavaju u sektorima izvan akademske zajednice** ili da osnivaju vlastita **start-up poduzeća i stvaraju inovacije**, nije ostvaren znatan napredak. Jedan je od glavnih razloga za to trenutačno vrlo ograničena metoda procjenjivanja istraživača koja se temelji isključivo na stručno recenziranim publikacijama i vrlo često suženim parametrima čimbenika utjecaja časopisa. Istraživači zbog toga nisu voljni sudjelovati u aktivnostima kao što su otvorena znanost, međusektorska mobilnost i poduzetništvo, građanska znanost i informiranje građana jer im te aktivnosti vjerojatno neće biti korisne za akademsku karijeru. Osim toga, ta praksa ne potiče interdisciplinarno istraživanje zbog nedostatka časopisa s čimbenicima velikog utjecaja.

Većina kandidata za doktora znanosti osposobljava se isključivo u akademskom okruženju, što je još jedan čimbenik koji otežava ostvarivanje karijere izvan akademske zajednice. Zbog takvog akademskog obrazovanja nisu dovoljno osposobljeni za alternativne karijere u drugim sektorima. U Znanstvenom izvješću UNESCO-a za 2021.¹¹ navodi se da u cijelom svijetu postoji oko 8,85 milijuna istraživača. Od 2007. broj istraživača porastao je za gotovo 30 %. Kina je prestigla SAD (21,1 %, odnosno 16,2 %). **EU je i dalje svjetski predvodnik u broju istraživača**, s udjelom od 23,5 %. Međutim, nije došlo do sličnog povećanja broja radnih mjesta na sveučilištima, a u stvarnosti će samo mali postotak osoba s doktoratom pronaći posao u akademskom ili javnom istraživačkom sektoru. Stoga moraju tražiti zaposlenje izvan tih sektora¹². Zapravo, s obzirom na mali broj istraživača koji se zapošljavaju na sveučilištima, upravo je karijera u okviru akademske zajednice alternativna karijera. Budući

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

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

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

⁹ <https://euraxess.ec.europa.eu/>

¹⁰ <https://www.resaver.eu/>

¹¹ UNESCO (2021.), *UNESCO Science Report – The race against time for smarter development* (Znanstveno izvješće UNESCO-a „Utrka s vremenom za pametniji razvoj”), ISBN: 978-92-3-100450-6. Dostupno na: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377433> (posljednji pristup 31. ožujka 2023.).

¹² Prema podacima Eurostata većina istraživača u EU-u 2021. radila je u poslovnom sektoru (56 %), sektoru visokog obrazovanja (32 %) i državnom sektoru (11 %). Vidjeti: <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20221206-1>.

da većina istraživača neće ostvariti akademsku karijeru, mora razviti **vještine potrebne za zapošljavanje u neakademsom sektoru ili pokrenuti vlastite poduzetničke aktivnosti**.

Još uvijek postoji **asimetrična mobilnost istraživača** s istoka na zapad te s juga na sjever. Tijekom godina poduzimale su se intervencije, kao što je mogućnost upotrebe sredstava kohezijske politike za istraživanje ili posebne mjere za zemlje širenja unutar okvirnih programa za istraživanje i inovacije¹³. Međutim, iako su doprinijele uspostavi ravnoteže protoka talenata, te inicijative nisu bile dovoljne za stvaranje dugotrajnih učinaka.

Iako je zabilježen znatan napredak u pogledu **rodne ravnopravnosti**, i dalje ima otvorenih pitanja. Potrebno je učinkovito rješavati trajne probleme rodne neravnopravnosti u okviru istraživačkih karijera, uključujući rodno uvjetovane razlike u plaćama i napredovanje u karijeri, rodne predrasude u procjenjivanju, pitanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života te rodno uvjetovano nasilje, koji utječu na sudjelovanje i napredovanje u karijeri. Osim toga, potrebno je posebno ustrajati na rješavanju problema podzastupljenosti žena u znanosti, tehnologiji, inženjerstvu i matematici (STEM).

Definiciju istraživača potrebno je preispitati na temeljnoj razini kako bi obuhvatila širok raspon mogućnosti za razvoj karijere. Treba priznati da, osim istraživanja, važnu ulogu imaju i druge aktivnosti, kao što su poučavanje, nadzor i mentorstvo te suradnja s industrijom i društvom. Nadalje, treba priznati da istraživanje i inovacije na visokoj razini zahtijevaju potporu brojnih **uloga u području upravljanja istraživanjima** koje preuzimaju istraživači ili drugi stručnjaci.

S obzirom na važnost istraživačkih karijera, okvirne uvjete i mjere potpore treba nadzirati u okviru odgovarajućeg i redovitog **sustava praćenja** koji omogućuje prikupljanje relevantnih podataka koje mogu iskoristiti dionici u području istraživanja i inovacija te oblikovatelji politika.

- **Razlozi i ciljevi prijedloga**

Ovim se Prijedlogom preporuke Vijeća nastoji odgovoriti na primjedbe i preporuke Komisije i Vijeća¹⁴ te provesti jedan od očekivanih ishoda 4. aktivnosti iz programa politike EIP-a, a to je razvoj europskog okvira za istraživačke karijere. U njemu se navode standardi koji državama članicama, istraživačkim organizacijama, ulagačima i dionicima mogu pomoći da povećaju stabilnost i privlačnost istraživačkih karijera. Cilj je **zadržati europske istraživače i učiniti Europu privlačnim odredištem za strane talente**.

Prijedlog sadržava jasnu **definiciju „istraživača”**¹⁵ kako bi se ta profesija mogla na odgovarajući način priznati u Europi. U njoj se pojašnjava i da se istraživači mogu baviti nizom **istraživačkih profesija** u svim relevantnim sektorima, uključujući akademsku zajednicu, poslovni sektor, javnu upravu i neprofitni sektor. U Prijedlogu se navode brojne **uloge u području upravljanja istraživanjima** koje preuzimaju istraživači ili drugi stručnjaci, čime se naglašava važnost daljnje analize i usklađivanja tih profesija na europskoj razini.

¹³Zemlje širenja su zemlje s niskom razinom sudjelovanja u prethodnim okvirnim programima za istraživanje i inovacije.

¹⁴ Vidjeti prethodni odjeljak.

¹⁵ Uz primjenu definicije iz široko prihvaćenog priručnika Frascati, <https://www.oecd.org/sti/inno/frascati-manual.htm>.

Poboljšanje **radnih uvjeta**, ravnoteža između poslovnog i privatnog života te **borba protiv nesigurnosti**, među ostalim ograničavanjem ugovora na određeno vrijeme i poticanjem održivijih mehanizama financiranja za istraživačke organizacije, bit će temeljni elementi privlačnijih istraživačkih karijera. To će se dopuniti mjerama za ostvarenje odgovarajuće **socijalne zaštite** i prenosivosti mirovinskih prava preko granica. **Prijedlog je posebno usmjeren na istraživače na početku karijere**, za koje se uspostavljaju posebni poticaji.

Povelja i Kodeks za istraživače iz 2005.¹⁶ zamijenit će se **novom poveljom za istraživače**, kojom će se potaknuti uspostava dobrih radnih uvjeta i istraživačkih okruženja u relevantnim organizacijama. To će biti jedinstveni dokument istodobno namijenjen istraživačima, poslodavcima, ulagačima i oblikovateljima politika, a sadržavat će manji broj načela¹⁷ kako bi se olakšala provedba u svim sektorima. Nova Povelja može biti prilika za pokretanje postupka revizije postojećeg provedbenog mehanizma Strategije ljudskih resursa za istraživače (HRS4R).

Jačanjem **vještina istraživača**, posebno transverzalnih vještina, primjenom **europskog okvira kompetencija za istraživače (ResearchComp)**¹⁸ te, među ostalim, uz potporu mikrokvalifikacija¹⁹, potaknut će se **međusektorska mobilnost** i stvarni protok talenata među sektorima. Time će se poduprijeti protok znanja i doprinijeti smanjenju nerazmjera između broja istraživača i potražnje za visokokvalificiranim talentima na tržištu rada.

Talent je u srži **inovacija**. Ključno je stvoriti uvjete za uspostavu i održavanje protoka visokokvalificiranih i otpornih talenata koji mogu doprinijeti oporavku i konkurentskoj prednosti Europe. To podrazumijeva snažnije veze između akademske zajednice i industrije te poduzetničku i inovacijsku kulturu, u kojoj talenti ideje koje razvijaju mogu prenijeti na tržište.

Iako potiče međusektorsku mobilnost i sve druge oblike mobilnosti²⁰ te osnivanje *start-up* poduzeća istraživača, Prijedlogom se odaje priznanje **različitim putovima u karijeri** kako bi se njihova dodana vrijednost na odgovarajući način uzela u obzir kad je riječ o zapošljavanju, napredovanju u karijeri i procjenjivanju istraživača. To se dopunjuje potporom **uslugama savjetovanja i potpore u karijeri** kako bi se istraživačima pomoglo da pronađu najprikladniju karijeru i kako bi se potaknuo razvoj karijere.

Profili R1–R4 za istraživače uvedeni 2011.²¹ ažurirani su i dopunjeni primjerima zanimanja za svaku razinu te među sektorima kako bi karijere istraživača bile usporedivije i interoperabilnije u svim sektorima zapošljavanja i svim zemljama²².

¹⁶Preporuka Komisije od 11. ožujka 2005. o Europskoj povelji za istraživače i Kodeksu ponašanja pri zapošljavanju istraživača 2005/251/EZ (SL L 75, 22.3.2005., str. 67.).

¹⁷ Skup od 20 umjesto 40 načela postojeće Povelje i Kodeksa za istraživače.

¹⁸Vidjeti <https://op.europa.eu/hr/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1/language-en>.

¹⁹Preporuka Vijeća 2022/C 243/02 od 16. lipnja 2022. o europskom pristupu mikrokvalifikacijama za cjeloživotno učenje i zapošljivost (SL C 243, 27.6.2022., str. 10.).

²⁰ Geografska, međuinstitucijska, interdisciplinarna, virtualna mobilnost.

²¹

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

²²Analiza 79 285 slobodnih radnih mjesta objavljenih u bazi podataka EURAXESS-a za 2020. pokazuje da polovina slobodnih radnih mjesta nije bila povezana s određenom fazom karijere. Osim toga, analiza je pokazala i da svaki poslodavac ima vlastitu terminologiju za definiranje radnog mjesta, što ukazuje na potrebu za zajedničkim jezikom.

Provedbom novih standarda i preporuka poboljšat će se cjelokupni nacionalni i europski istraživački i inovacijski sustavi, što će doprinijeti strukturnom **rješavanju slučajeva neuravnoteženog protoka talenata**.

Pruža se potpora provedbi i daljnjem razvoju postojećih i novih alata kojima se podupiru istraživačke karijere (npr. EURAXESS, RESAVER, ResearchComp). Svi će se oni naći na predstojećoj **platformi EIP-a za talente**, jedinstvenoj kontaktnoj točki za istraživače u okviru koje se pruža potpora i istraživačkim organizacijama.

Opservatorij za istraživačke karijere omogućit će praćenje provedbe ovog Prijedloga prikupljanjem pokazatelja povezanih s različitim obuhvaćenim aspektima. Na temelju tih podataka dionici i oblikovatelji politika na nacionalnoj i europskoj razini moći će poduzeti mjere koje se temelje na dokazima.

- **Dosljednost s postojećim odredbama politike u tom području**

Ovaj je Prijedlog u skladu s postojećim odredbama politike, a posebno sa sljedećima:

- **Komunikacija Komisije „Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost”**, donesena 1. srpnja 2020.²³, u kojoj se naglašava da istraživači imaju vodeću ulogu u znanosti i inovacijama te da su im potrebni posebni skupovi vještina kako bi mogli ostvariti uspješne karijere u okviru akademske zajednice i izvan nje. Među ostalim, u Programu vještina predviđa se definicija taksonomije vještina za istraživače, razvoj europskog okvira kompetencija za istraživače i potpora koja je nužna kako bi istraživači stekli vještine potrebne za međusektorsku mobilnost. Prvom vodećom mjerom Programa vještina, paktom EU-a za vještine, podupiru se usavršavanje i prekvalifikacija suradnjom industrije, pružatelja obrazovanja i osposobljavanja, socijalnih partnera i javnih tijela u okviru velikih partnerstava za vještine
- **Komunikacija Komisije o europskoj strategiji za sveučilišta**²⁴, donesena 18. siječnja 2022., u kojoj se predviđa razvoj okvira za istraživačke karijere u sinergiji s europskim okvirom za privlačne i održive karijere u visokom obrazovanju,
- **Komunikacija Komisije „Novi europski program za inovacije”**, donesena 5. srpnja 2022.²⁵, u kojoj se potvrđuje da inovacije ovise o uspješnom njegovanju, privlačenju i zadržavanju talentiranih pojedinaca i o raznolikom nizu vještina te se naglašava važnost međusektorske mobilnosti,
- **Preporuka Vijeća o vodećim načelima za vrednovanje znanja**²⁶, donesena 2. prosinca 2022., u kojoj se nastoji zauzeti zajedničko stajalište o načelima i mjerama politike za nacionalne, regionalne i lokalne oblikovatelje politika kako bi se u najvećoj mogućoj mjeri povećala transformacija rezultata istraživanja i inovacija u rješenja koja koriste društvu. Među ostalim, vodećim načelima promiče se okvir za

²³Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija, „Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost”, COM(2020) 274 final.

²⁴Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o europskoj strategiji za sveučilišta, COM(2022) 16 final.

²⁵Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija „Novi europski program za inovacije”, COM(2022) 332 final.

²⁶Preporuka Vijeća (EU) 2022/2415 od 2. prosinca 2022. o vodećim načelima za vrednovanje znanja (SL L 317, 9.12.2022., str. 141.).

potporu razvoju vještina i kapaciteta, sustav poticaja i parametara, praćenje i evaluacija.

- **Dosljednost u odnosu na druge politike Unije**

Ovaj je Prijedlog u skladu s drugim politikama Unije, a posebno sa sljedećima:

- **europski stup socijalnih prava**, koji su Europski parlament, Vijeće i Komisija objavili u studenome 2017. i kojim se utvrđuju temeljna načela i prava za pravedna tržišta rada i sustave socijalne skrbi 21. stoljeća koji dobro funkcioniraju te povezane odredbe Unije u području radnih uvjeta i socijalne zaštite, uključujući **Komunikaciju Komisije „Inicijativa za potporu ravnoteži između poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja i skrbnika”²⁷**, donesenu 26. travnja 2017., **Direktivu o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji**²⁸ i **Direktivu o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi**²⁹, koje su donesene 20. lipnja 2019., **Preporuku Vijeća o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti**³⁰, donesenu 8. studenoga 2019. Preporukom Vijeća o pristupu socijalnoj zaštiti nastoji se ponajprije osigurati da se i radnici i samozaposlene osobe u usporedivim uvjetima mogu uključiti u sustave socijalne sigurnosti, stjecati i tražiti odgovarajuća prava, lako prenositi prava iz sustava socijalne sigurnosti s jednog radnog mjesta na drugo te raspolagati transparentnim informacijama o svojim pravima i obvezama u području socijalne sigurnosti,
- **Komunikacija Komisije „Privlačenje vještina i talenata u EU”³¹**, donesena 27. travnja 2022., u kojoj se ističe važnost i potreba da EU postane privlačniji talentima iz cijelog svijeta. U tom kontekstu Direktiva o studentima i istraživačima³² te nedavna revizija Direktive o plavoj karti EU-a³³ doprinose tim ciljevima tako što se istraživačima i visokokvalificiranim radnicima nudi lakši i privlačniji ulazak u EU, a zahvaljujući poboljšanju prava na mobilnost unutar EU-a promiče se protok znanja i vještina kretanjem među državama članicama,
- **Komunikacija Komisije „Iskorištavanje talenta u europskim regijama”³⁴**, donesena 17. siječnja 2023., usmjerena na izazove povezane sa zamkom nedovoljnog

²⁷Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija „Inicijativa za potporu ravnoteži između poslovnog i privatnog života zaposlenih roditelja i skrbnika”, COM(2017) 252 final.

²⁸Direktiva (EU) 2019/1152 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o transparentnim i predvidivim radnim uvjetima u Europskoj uniji (SL L 186, 11.7.2019., str. 105.).

²⁹Direktiva (EU) 2019/1158 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. lipnja 2019. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i pružatelja skrbi i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (SL L 188, 12.7.2019., str. 79.).

³⁰Preporuka Vijeća 2019/C 387/01 od 8. studenoga 2019. o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti (SL C 387, 15.11.2019., str. 1.).

³¹Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija, „Privlačenje vještina i talenata u EU”, COM(2022) 657 final.

³²Direktiva (EU) 2016/801 Europskog parlamenta i Vijeća od 11. svibnja 2016. o uvjetima ulaska i boravka državljana trećih zemalja u svrhu istraživanja, studija, osposobljavanja, volonterstva, razmjena učenika ili obrazovnih projekata, i obavljanja poslova *au pair* (SL L 132, 21.5.2016., str. 21.).

³³Direktiva (EU) 2021/1883 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. listopada 2021. o uvjetima za ulazak i boravak državljana trećih zemalja u svrhu zapošljavanja visokokvalificiranih radnika te stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2009/50/EZ (SL L 382, 28.10.2021., str. 1.).

³⁴Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija, „Iskorištavanje talenta u europskim regijama”, COM(2023) 32 final.

razvoja talenata u regijama EU-a koje bilježe demografski pad, stagnaciju udjela stanovništva u visokom obrazovanju i znatan odlazak mladih.

2. PRAVNA OSNOVA, SUPSIDIJARNOST I PROPORCIONALNOST

• Pravna osnova

Pravne su osnove za ovu inicijativu članak 182. stavak 5. i članak 292. UFEU-a. U skladu s člankom 292. UFEU-a Vijeće može usvajati preporuke i odlučuje na prijedlog Komisije u svim slučajevima kad se Ugovorima predviđa da mora usvajati akte na prijedlog Komisije.

U skladu s člankom 179. UFEU-a cilj je Unije jačati svoje znanstvene i tehnološke temelje ostvarivanjem europskog istraživačkog prostora u kojem će istraživači, znanstvene spoznaje i tehnologija slobodno cirkulirati, i poticati je kako bi postala konkurentnija, među ostalim u svojoj industriji, te istodobno promicati sve istraživačke djelatnosti koje se na temelju ostalih poglavlja Ugovorâ smatraju potrebnima.

U skladu s člankom 181. UFEU-a Europska unija i države članice koordiniraju svoje aktivnosti istraživanja i tehnološkog razvoja kako bi se osigurala koherentnost politika pojedinih država i politike Unije. U bliskoj suradnji s državama članicama, Komisija može poduzeti svaku korisnu inicijativu radi promicanja te koordinacije, a osobito inicijative kojima je cilj utvrđivanje smjernica i pokazatelja, organizacija razmjene najbolje prakse i priprema potrebnih elemenata za periodičko praćenje i ocjenu. O tome se u cijelosti izvješćuje Europski parlament.

Člankom 182. stavkom 5. UFEU-a otvara se mogućnost dopune aktivnostima planiranima u višegodišnjem okvirnom programu, pri čemu se Europski parlament i Vijeće, koji odlučuju u skladu s redovnim zakonodavnim postupkom i nakon savjetovanja s Gospodarskim i socijalnim odborom, utvrđuju mjere koje su potrebne za provedbu europskog istraživačkog prostora.

• Supsidijarnost (za neisključivu nadležnost)

Istraživači i istraživačke karijere imaju posebne izazove i potrebe, kao što su priznavanje profesije i zajedničke definicije „istraživača” i istraživačkih profesija na razini Unije kako bi se potaknula interoperabilnost i omogućila usporedivost među državama članicama i sektorima, zajedničko poimanje skupa vještina koje su potrebne istraživačima, promicanje uravnotežene geografske, međusektorske i interdisciplinarnе mobilnosti, poboljšani i koordinirani sustav za razvoj karijere, napredovanje i procjenu istraživača te instrumenti kojima Unija podupire istraživačke karijere, uključujući sveobuhvatan europski sustav praćenja. Zbog svoje prirode te se potrebe mogu učinkovito ispuniti samo inicijativom na razini Unije.

Komisija je u prošlosti poduzela mjere, prije svega donošenjem Preporuke Komisije od 11. ožujka 2005. o Europskoj povelji za istraživače i Kodeksu ponašanja pri zapošljavanju istraživača³⁵, no potrebna je nova prilagođena inicijativa kojom se može odgovoriti na nove izazove i novi kontekst.

Vijeće je u zaključcima od 28. svibnja 2021. „Produbljivanje europskog istraživačkog prostora: osiguravanje privlačnih i održivih istraživačkih karijera i radnih uvjeta za istraživače

³⁵Preporuka Komisije od 11. ožujka 2005. o Europskoj povelji za istraživače i Kodeksu ponašanja pri zapošljavanju istraživača 2005/251/EZ (SL L 75, 22.3.2005., str. 67.).

te ostvarivanje cirkulacije mozgova” i programu politike EIP-a priloženom Zaključcima Vijeća o budućem upravljanju europskim istraživačkim prostorom od 26. studenoga 2021. pozvalo Komisiju na djelovanje. Preporuka Vijeća od 26. studenoga 2021. o Paktu za istraživanje i inovacije u Europi uključuje istraživačke karijere i mobilnost istraživača, uz procjenu istraživanja i sustav nagrađivanja, kao važna područja djelovanja u kontekstu prioritetnih područja za zajedničko djelovanje Unije i država članica radi potpore europskom istraživačkom prostoru.

Također bi trebalo uzeti u obzir da je takva inicijativa od ključne važnosti za povećanje privlačnosti istraživačkih karijera u Europi jer bi na odlučujući način doprinijela cilju zadržavanja istraživačkih talenata u Europi i pretvaranja Europe u privlačno odredište za strane talente.

- **Proporcionalnost**

Ovaj je Prijedlog u skladu s načelom proporcionalnosti iz članka 5. stavka 4. Ugovora o Europskoj uniji. Ni sadržaj ni oblik ovog Prijedloga preporuke Vijeća ne prelaze ono što je potrebno za ostvarenje njegovih ciljeva. Obveze koje će države članice preuzeti nisu obvezujuće prirode, a svaka država članica samostalno odlučuje o svojem pristupu.

3. REZULTATI EX POST EVALUACIJA, SAVJETOVANJA S DIONICIMA I PROCJENA UČINKA

- **Savjetovanja s dionicima**

Ovaj se Prijedlog temelji na prikupljenim dokazima i informacijama dobivenima u kontekstu studija koje je naručila Komisija, a koje su uključivale opsežnu interakciju s dionicima.

U okviru studije „Analiza napretka, evaluacija postignuća i utvrđivanje daljnjih koraka za mjere politike u okviru trećeg prioriteta EIP-a”, objavljene u prosincu 2021.³⁶, analizirane su postojeće mjere politike kojima se podupire nekadašnji prioritet EIP-a „otvoreno tržište rada za istraživače”, posebno Povelja za istraživače i Kodeks ponašanja pri zapošljavanju istraživača, Strategija ljudskih resursa za istraživače (HRS4R) i mreža usluga EURAXESS-a. Evaluirana su njihova postignuća, utvrđene su potrebe i iznesene preporuke o novim ili revidiranim mjerama politike kojima se promiče dimenzija ljudskih resursa novog EIP-a. Provedeno je nekoliko aktivnosti savjetovanja, uključujući tri internetske radionice (travanj, svibanj i srpanj 2021.) s dionicima i istraživačkim ustanovama (npr. sveučilišta i druge krovne istraživačke organizacije, organizacije istraživača, savezi europskih sveučilišta, ulagači u istraživanja, mreža EURAXESS, države članice), anketu o organizacijama uključenima u postupak HRS4R i anketu o mreži usluga EURAXESS-a.

Glavni elementi proizašli iz savjetovanja s dionicima u kontekstu studije mogu se sažeti kako slijedi:

- Povelja za istraživače i Kodeks ponašanja pri zapošljavanju istraživača na institucionalnoj razini unutar i izvan EU-a uvelike su prihvaćeni, ali potrebno ih je ažurirati da se prilagode novoj stvarnosti (otvorena znanost, istraživački integritet, rodna ravnopravnost, raznolikost i uključenost, timska znanost, međusektorska i interdisciplinarna mobilnost, procjena istraživanja), a njihovu bi primjenu trebalo promicati i izvan akademskog sektora,

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

- postupak HRS4R i s njim povezana nagrada doprinijeli su pozitivnoj promjeni u praksi ljudskih resursa u organizacijama koje provode istraživanja, unatoč tome što neke organizacije smatraju da je za dobivanje nagrade potrebno uložiti previše truda,
- na primjenu i učinkovitost Povelje i Kodeksa za istraživače te HRS4R-a uvelike utječu nacionalni kontekst i nacionalne politike,
- EURAXESS je dosegnuo kritičnu masu istraživača i istraživačkih organizacija u EU-u i izvan njega, što uzrokuje stalno povećanje obujma i intenziteta korištenja. Istraživači su ostvarili različite koristi od EURAXESS-a, osobito u obliku potpore međunarodnoj mobilnosti, dok su istraživačke organizacije imale bolji pristup istraživačkim talentima. Međutim, potrebno je proširiti ponudu usluga EURAXESS-a kako bi mogla u širem smislu doprinijeti razvoju istraživačkih talenata te bi u skladu s time trebalo ojačati postojeći model upravljanja,
- izazovi s kojima se istraživači suočavaju na tržištu rada ukazuju na potrebu za novim i drukčijim oblicima potpore istraživačkim karijerama kako bi se ispunile težnje novog EIP-a. Osim toga, kako bi se ispunile težnje novog EIP-a koje se odnose na istraživačke karijere, sve postojeće alate trebalo bi objediniti u opći okvir.

Na temelju tih elemenata glavne preporuke bile su povezane s potrebom za:

- jedinstvenim okvirom politike za istraživačke karijere s cjelovitim pristupom za rješavanje svih izazova usmjerenim na sve sektore društva u kojima istraživači provode svoje aktivnosti,
- ažuriranom Poveljom i Kodeksom za istraživače koji odražavaju aktualne izazove i mogućnosti na tržištu rada za istraživače te za njihovim širim prihvaćanjem i provedbom, među ostalim u privatnom sektoru, kao ključnim dijelom cjelokupnog EIP-a,
- razvojem EURAXESS-a u platformu EIP-a za talente koja pruža sveobuhvatniju potporu istraživačima i temelji se na poboljšanom modelu upravljanja,
- rješavanjem pitanja na tržištu rada s kojima se suočavaju istraživači, kao što su socijalna zaštita ili mirovinska prava,
- potporom uzajamnom učenju i razmjeni iskustava povezanih s istraživačkim karijerama.

Osim toga, provedeno je savjetovanje sa sektorom visokog obrazovanja kako bi se razvio okvir za jačanje njegove misije istraživanja i inovacija u sinergiji s misijom obrazovanja, što je rezultiralo preporukama iz izvješća „Prema viziji budućnosti sveučilišta u Europi do 2030.” (listopad 2020.)³⁷, među ostalim o jačanju ljudskog kapitala i poticanju razvoja karijere. Glavni zaključci bili su da je potrebno:

- reformirati sveučilišne sustave i strukture za razvoj karijere, osposobljavanje i ocjenjivanje te priznavanje i poticaje kako bi se uveo evaluacijski model više usmjeren na kvalitetu, a manje na kvantitetu,
- reformirati procjenjivanje karijere istraživača radi uspostave uravnoteženog sustava koji se temelji na cijelom spektru sposobnosti istraživača na način koji je relevantan za fazu njihove karijere, traženo radno mjesto i druge relevantne kontekstualne čimbenike, izbjegavajući univerzalni pristup. Pri procjeni bi trebalo uzeti u obzir

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

rezultate istraživanja, istraživački proces, uslugu i vodstvo, učinak istraživanja, poučavanje i nadzor te druga profesionalna iskustva,

- integrirati osposobljavanje za stjecanje vještina i stručno usavršavanje za istraživače na svim razinama, što zahtijeva ulaganje u osposobljavanje i razvoj karijere istraživača na svim razinama (R1–R4), osobito s obzirom na istraživače na razinama R1 i R2 (doktorski i postdoktorski studiji) od kojih većina neće imati stalno zaposlenje u akademskom sektoru,
- provoditi osposobljavanje istraživača na svim razinama (R1–R4) u okviru prakse otvorene znanosti,
- proširiti koncept geografske mobilnosti na virtualnu mobilnost,
- ažurirati Europsku povelju za istraživače i Kodeks ponašanja pri njihovom zapošljavanju u skladu s izmijenjenim istraživačkim i inovacijskim okruženjem EU-a te odražavati trenutno stanje rasprava u akademskom sektoru. Pritom bi također trebalo izričito uzeti u obzir otvorenu znanost, otvorene i odgovorne inovacijske prakse, raznolikost, istraživački integritet, građansku znanost te mobilnost „MMIV” (međunarodna, međusektorska, interdisciplinarna i virtualna) u razvoju karijere,
- jačati interakcije između akademske zajednice i neakademskih sektora kako bi se sveučilišta poduprlo u ulozi glavnih aktera u inovacijskim ekosustavima.

Studija „Ekosustavi znanja u novom EIP-u”, koja je završila 2022., uključivala je analizu aspekata povezanih s istraživačkim karijerama, a posebno s vještinama³⁸, zapošljavanjem i radnim uvjetima te fenomenom odljeva mozgova i protoka talenata³⁹. Bila je usmjerena i na razvoj metodologije za opservatorij za istraživačke karijere. U okviru studije mapirane su i modelirane međusektorske mjere mobilnosti u cijeloj Europi na temelju prethodne studije Komisije „Poticanje industrijskih talenata u istraživanju na europskoj razini” (siječanj 2018.)⁴⁰. U vezi s tom studijom provedene su brojne aktivnosti savjetovanja, uključujući:

- internetsku anketu (travanj–svibanj 2021.) među istraživačima radi stjecanja uvida u vještine, socijalnu sigurnost i radne uvjete povezane s radnim mjestima u području istraživanja, nakon čega su u svibnju 2021. uslijedila tri sastanka radne skupine kako bi se potvrdili i doradili rezultati razgovorâ,
- internetsku anketu (svibanj–lipanj 2021.) kako bi se potvrdio skup vještina ključnih za poslove istraživača u akademskom i privatnom sektoru,
- razgovore s istraživačima (drugo tromjesečje 2021.) u različitim fazama karijere koji rade u akademskom i drugim sektorima, usmjerene na kompetencije, mogućnosti osposobljavanja u području vještina i međusektorsku mobilnost,
- razgovore s predstavnicima krovnih organizacija za visoko obrazovanje, udruženjima istraživačkih organizacija, predstavnicima država članica i predstavnicima poslovnog sektora (drugo tromjesečje 2021.), usmjerene na ažuriranje europskih vještina, kompetencija, kvalifikacija i zanimanja (ESCO), razvoj europskog okvira kompetencija za istraživače, budućnost stalnih radnih mjesta i diversifikaciju istraživačkih karijera,

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

³⁹ <https://op.europa.eu/hr/publication-detail/-/publication/94a6a2ca-00c1-11ed-b94a-01aa75ed71a1/language-en> i <https://op.europa.eu/hr/publication-detail/-/publication/ec09bd95-00c2-11ed-b94a-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF/source-search>

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

- fokusnu skupinu (rujan 2021.) s krovnim udrugama EU-a povezanim s istraživanjem (sveučilišta, istraživačke organizacije, organizacije za istraživanje i tehnologiju itd.), industrijskim udruženjima te oblikovateljima politika na razini EU-a i nacionalnoj razini kako bi se potvrdio rad na nacrtu europskog okvira kompetencija za istraživače,
- radionicu (listopad 2021.) s više od 450 sudionika iz svih sektora, na kojoj su se nastojale riješiti poteškoće povezane s istraživačkim karijerama, posebno u području kompetencija,
- radionicu (ožujak 2022.) s brojnim dionicima iz svih sektora, koja se bavila vještinama istraživača i uvjetima njihova zapošljavanja, pitanjima socijalne zaštite međunarodno mobilnih istraživača i konceptom opservatorija za istraživačke karijere,
- završnu radionicu (rujan 2022.) o kompetencijama, uravnoteženom protoku talenata i međusektorskoj mobilnosti.

Glavni rezultati studije mogu se sažeti kako slijedi:

- istraživači su iznimno važni za sustav istraživanja i inovacija u Europi te je nužno ojačati njihove karijere i učiniti ih privlačnijima i održivijima. Prvi element koji treba razmotriti je zajednička definicija „istraživača” na europskoj razini,
- deskriptori profila R1–R4 uvedeni 2011. često se upotrebljavaju i navode pri zapošljavanju istraživača u akademskom sektoru, ali potrebna je veća jasnoća, među ostalim kako bi se potaknula njihova primjena izvan akademske zajednice i omogućila lakša interoperabilnost i usporedivost uloga istraživača u svim sektorima i državama članicama,
- istraživači smatraju da su transverzalne vještine važne za zapošljavanje i napredovanje u karijeri, ali samo manji broj doktorskih kandidata u EU-u smatra da osposobljavanje provedeno tijekom njihove doktorske izobrazbe uključuje zadovoljavajuću razinu transverzalnih vještina. Dionici željno iščekuju uvođenje europskog okvira kompetencija za istraživače, koji ne bi trebao biti obvezujući te bi korisnicima trebao omogućiti fleksibilnost u njegovoj provedbi,
- vještine su ključne za međusektorsku mobilnost istraživača, a trebalo bi im biti dostupno formalno i neformalno osposobljavanje koje se može certificirati, među ostalim u koordinaciji i suradnji s poslovnim subjektima i drugim relevantnim akterima na tržištu rada kako bi se smanjio nerazmjer između broja istraživača i potražnje za njima. Međutim, jednako je važno istraživačima pružiti potporu i smjernice o mogućnostima za razvoj karijere izvan akademske zajednice, među ostalim pružanjem usluga mentorstva i razvoja karijere,
- čest nedostatak otvorenog i transparentnog zapošljavanja koje se temelji na zaslugama, nesigurni radni uvjeti i nestabilnost karijere prepreka su optimalnom razvoju ljudskog kapitala u području istraživanja. Potrebno je pokrenuti inicijative, među ostalim razmotriti model sustava stalnih radnih mjesta na razini EU-a ili bilo kojeg drugog transparentnog sustava pristupanja karijeri i napredovanja u karijeri,
- mapiranje glavnih uzroka koji doprinose odljevu mozgova povezanih sa sustavom, istraživačkim okruženjem, uvjetima zapošljavanja i rada te istraživačkom izvrsnošću, koje ukazuje na uvjete za uravnoteženiju mobilnost. Uz mapiranje se provodi utvrđivanje scenarija za ostvarivanje uravnoteženijeg protoka talenata na razini država članica na temelju postojećih ili budućih praksi u državama članicama ili

istraživačkim organizacijama te scenarija na razini EU-a, strukturiranih prema dimenzijama usklađivanja, nadahnuća i potpore,

- utvrđivanje modela, najbolje prakse i preporuka za promicanje međusektorske mobilnosti u tri kategorije: i. jačanje suradnje između akademske zajednice i poslovnog sektora, ii. usavršavanje i prekvalifikacija talenata kako bi se zadovoljila poslovna potražnja ili izgradili kapaciteti za potporu istraživanju i inovacijama, iii. poduzetništvo i osnivanje poduzeća,
- pitanje socijalne sigurnosti i njezine prenosivosti može demotivirati ili otežati međunarodnu istraživačku mobilnost. Mobilnost sa sobom nosi nekoliko vrsta nedostataka u sustavu socijalne sigurnosti, a oni najviše utječu na mobilne istraživače. Prvi općeniti nedostatak odnosi se na različite radne statuse i njihove posljedice na socijalnu sigurnost. Promjena radnog statusa pri preseljenju iz jedne zemlje u drugu može dovesti do promjene prava u području socijalne sigurnosti. Primjerice, kad se istraživači na doktorskom studiju klasificiraju kao studenti, a ne zaposlenici, mogu imati ograničeno socijalno osiguranje ili ga uopće nemati. Osim toga, mobilni istraživači često imaju ograničen pristup informacijama, a ograničena je i kvaliteta tih informacija. Posebni nedostaci odnose se na posebne vrste socijalne sigurnosti. Mirovina, osobito dopunska mirovina, nesumnjivo je glavni problem jer mobilni istraživači s čestim kratkoročnim ugovorima možda neće ispuniti razdoblja potrebna za stjecanje prava koja su utvrđena u okviru sustava dopunskih mirovina. Kad je riječ o nezaposlenosti, pri odlučivanju o pravu na naknadu za nezaposlene i iznosu te naknade uzima se u obzir prijašnji radni staž, bez obzira na državu,
- metodologija i pokazatelji za praćenje istraživačkih karijera na temelju postojećih podataka i dopunjeni anketnim pristupom u četiri dimenzije: radna mjesta, uvjeti, vještine i mobilnost (pripremni rad za opservatorij za istraživačke karijere).

Dodatne aktivnosti savjetovanja s državama članicama, zemljama pridruženima programu Obzor Europa i dionicima održane su u kontekstu rada na Komisijinu Prijedlogu preporuke Vijeća o Paktu za istraživanje i inovacije u Europi⁴¹ i na programu politike EIP-a, posebno na 4. aktivnosti kojom se nastoji „promicati privlačne i održive karijere u području istraživanja, uravnoteženi protok talenata i međunarodnu, transdisciplinarnu i međusektorsku mobilnost u cijelom EIP-u”.

U ovom se Prijedlogu uzimaju u obzir i rad ERAC-ove trostrane radne skupine na reviziji Povelje i Kodeksa za istraživače, informacije dobivene u kontekstu savjetovanja s dionicima za europsku strategiju za sveučilišta te informacije ili studije trećih strana, uključujući OECD. Osim toga, u prosincu 2020. organizirana je posebna ERAC-ova radionica o istraživačima, s trostranom ERAC-ovom radnom skupinom i triom predsjedništava.

⁴¹Stajališta brojnih dionika prikupljena su tijekom niza događanja. Komisija se ponajprije savjetovala s Forumom EIP-a za tranziciju (koji je osnovan kao neformalna stručna skupina Komisije), u okviru kojeg se stajališta država članica i dionika mogu uzeti u obzir na strukturiran način. Relevantni dionici i krovne organizacije pozvani su da iznesu svoja stajališta (npr. na radionicama održanima 20. travnja i 25. svibnja 2021.). U razdoblju od 15. travnja do 13. svibnja 2021. provedeno je i javno savjetovanje radi prikupljanja stajališta šire javnosti.

Prijedlog

PREPORUKE VIJEĆA

o europskom okviru za privlačenje i zadržavanje istraživačkih, inovacijskih i poduzetničkih talenata u Europi

VIJEĆE EUROPSKE UNIJE,

uzimajući u obzir Ugovor o funkcioniranju Europske unije, a posebno njegov članak 182. stavak 5. i članak 292. prvu i drugu rečenicu,

uzimajući u obzir prijedlog Europske komisije,

budući da:

- (1) U članku 179. Ugovora o funkcioniranju Europske unije navodi se da je cilj Unije jačanje njezinih znanstvenih i tehnoloških temelja ostvarivanjem europskog istraživačkog prostora u kojem istraživači, znanstvene spoznaje i tehnologija slobodno cirkuliraju. U članku 180. Ugovora o funkcioniranju Europske unije u tom se pogledu navodi da Unija provodi niz aktivnosti kako bi dopunila aktivnosti koje se provode u državama članicama, uključujući poticanje osposobljavanja i mobilnosti istraživača u Uniji te širenje i optimizaciju rezultata istraživačkih aktivnosti u Uniji.
- (2) Preporuka Komisije 2005/251/EZ⁴² imala je važnu ulogu u podupiranju istraživača i istraživačkih karijera u Uniji. Povelja za istraživače i Kodeks ponašanja pri zapošljavanju istraživača („Povelja i Kodeks za istraživače”) postali su referentne točke za istraživače i poslodavce ili ulagače u istraživanja, čime se doprinosi jačanju europskog istraživačkog prostora i podupire razvoj privlačnijeg, otvorenijeg i održivijeg europskog tržišta rada za istraživače. Europski postupak kojim se potvrđuje predanost i napredak ustanove prema provedbi načela Povelje i Kodeksa za istraživače pod nazivom Strategija ljudskih resursa za istraživače (HRS4R) na snazi je od 2008.
- (3) U Komunikaciji Komisije „Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost”, donesenoj 1. srpnja 2020.⁴³, naglašava se da istraživači imaju vodeću ulogu u znanosti i inovacijama te da su im potrebni posebni skupovi vještina kako bi mogli ostvariti uspješne karijere u okviru akademske zajednice i izvan nje. U njoj se predviđa definicija taksonomije vještina za istraživače, među ostalim kako bi se omogućilo statističko praćenje cirkulacije mozгова, razvoj europskog okvira kompetencija za istraživače te potpora istraživačima da steknu vještine potrebne za međusektorsku mobilnost. Prvom vodećom mjerom Programa vještina, paktom EU-a za vještine, podupiru se usavršavanje i prekvalifikacija suradnjom industrije, pružatelja obrazovanja i osposobljavanja, socijalnih partnera i javnih tijela u okviru velikih partnerstava za vještine

⁴²Preporuka Komisije 2005/251/EZ od 11. ožujka 2005. o Europskoj povelji za istraživače i Kodeksu ponašanja pri zapošljavanju istraživača (SL L 75, 22.3.2005., str. 67.).

⁴³Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija, „Program vještina za Europu za održivu konkurentnost, socijalnu pravednost i otpornost”, COM(2020) 274 final.

- (4) U Komunikaciji Komisije „Novi EIP za istraživanje i inovacije”, donesenoj 30. rujna 2020.⁴⁴, potvrđuje se da su uvjeti za razvoj karijere kojima se nastoje privući i zadržati najbolji istraživači u Europi, nužni u globalnoj utrci za talentima te da posljednjih godina nisu ostvarena odgovarajuća poboljšanja u području nesigurnih radnih mjesta, posebno za istraživače na početku karijere. U njoj se ističu i česte neusklađenosti između vještina istraživača i potreba društva i gospodarstva, posebno industrije i poduzeća, te važnost poticanja istraživača na karijeru izvan akademske zajednice. U Komunikaciji se navodi da je za jačanje istraživačkih karijera u Europi potreban paket mjera usmjerenih na priznavanje vještina istraživača, razvoj okvira kompetencija za istraživače, poboljšanu mobilnost i razmjene između akademske zajednice i industrije, ciljane mogućnosti osposobljavanja i portal „sve na jednom mjestu” na kojem istraživači mogu pristupiti nizu pomoćnih usluga. U Komunikaciji se predviđa i poboljšanje sustava za procjenu istraživanja.
- (5) U Zaključcima o novom europskom istraživačkom prostoru od 1. prosinca 2020.⁴⁵ Vijeće je istaknulo da su stvaranje privlačnih i sigurnih radnih uvjeta te povećanje privlačnosti istraživačkih karijera, uzimajući u obzir otvorenu znanost, rodnu ravnopravnost, digitalne vještine, procjenu istraživanja, diversifikaciju istraživačkih karijera i višestruke karijere, ključni elementi novog europskog istraživačkog prostora, koji doprinose privlačenju i zadržavanju izvrsnih istraživača.
- (6) Vijeće je u zaključcima pod naslovom „Produblјivanje europskog istraživačkog prostora: osiguravanje privlačnih i održivih istraživačkih karijera i radnih uvjeta za istraživače te ostvarivanje cirkulacije mozгова” od 28. svibnja 2021.⁴⁶ potvrdilo da su istraživači u središtu europskog sustava istraživanja i inovacija te da je potrebno koordiniranije djelovanje na europskoj razini kako bi se prevladali postojeći izazovi s kojima se suočavaju istraživači, omogućile odgovarajuće i održive istraživačke karijere i potaknuo uravnoteženi protok talenata te kako bi Europa postala privlačno odredište za istraživače. U Zaključcima je predložena analiza mogućeg razvoja Povelje i Kodeksa za istraživače u jedinstveni i sveobuhvatni okvir, koji bi obuhvatio sve probleme povezane s istraživačkim karijerama koji nadilaze vrijednosti i načela te koji bi bio usmjeren na sva područja zapošljavanja povezana s istraživanjem, a od Komisije je zatraženo da 2022. podnese prijedlog. Kao elementi koje treba uključiti u prijedlog predloženi su aspekti kao što su zapošljavanje, poticaji za istraživače na početku karijere, diversifikacija i napredovanje u karijeri, interoperabilnost sa svim sektorima društva, uključujući industriju, procjenjivanje istraživača, rodna ravnopravnost, ravnoteža između poslovnog i privatnog života te poboljšanje upravljanja EURAXESS-om i njegovih usluga.
- (7) Preporuka Vijeća (EU) 2021/2122⁴⁷ uključuje istraživačke karijere i mobilnost istraživača te procjenu istraživanja, istraživača i institucija kao važna područja djelovanja u kontekstu prioriteta područja za zajedničko djelovanje Unije i država članica radi potpore europskom istraživačkom prostoru i njome se utvrđuje zajednički skup načela i vrijednosti za potporu istraživanju i inovacijama u Europi. Naglašava se i potreba za posvećivanjem veće pozornosti karijerama istraživača u ranoj i srednjoj fazi, uključujući posebne prepreke s kojima se suočavaju žene u tim fazama.

⁴⁴Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija, „Novi EIP za istraživanje i inovacije”, COM(2020) 628 final.

⁴⁵ Dokument Vijeća 13567/20.

⁴⁶ Dokument Vijeća 9138/21.

⁴⁷Preporuka Vijeća (EU) 2021/2122 od 26. studenoga 2021. o Paktu za istraživanje i inovacije u Europi (SL L 431, 2.12.2021., str. 1.).

- (8) Program politike EIP-a priložen Zaključcima Vijeća o budućem upravljanju europskim istraživačkim prostorom od 26. studenoga 2021.⁴⁸ uključuje posebne aktivnosti kojima je svrha „napredovati ka reformi sustava ocjenjivanja za istraživanja, istraživače i institucije kako bi se poboljšala njihova kvaliteta, uspješnost i učinak” te „promicati privlačne i održive karijere u području istraživanja, uravnoteženi protok talenata i međunarodnu, transdisciplinarnu i međusektorsku mobilnost u cijelom EIP-u”. Posljednjom spomenutom aktivnošću predviđaju se razvoj europskog okvira za istraživačke karijere i nadogradnja postojećih instrumenata i inicijativa te stvaranje novih. To uključuje osnivanje opservatorija za istraživačke karijere, razvoj Povelje i Kodeksa za istraživače, uspostavu platforme EIP-a za talente kao jedinstvenog internetskog sučelja za usluge, mrežu i portale EURAXESS-a, uključujući HRS4R i RESAVER, pokretanje inicijative ERA4You za promicanje protoka talenata među sektorima i u cijelom EU-u, razmjenu primjera dobre prakse u pogledu sustava istraživanja i inovacija, kao potporu uravnoteženoj cirkulaciji mozgova i uvođenje novog okvira za istraživačke karijere sa savezima europskih sveučilišta.
- (9) U Komunikaciji Komisije „Europska strategija za sveučilišta”, donesenoj 18. siječnja 2022.⁴⁹, predviđa se razvoj okvira za istraživačke karijere u sinergiji s europskim okvirom za privlačne i održive karijere u visokom obrazovanju, koji treba biti predložen do 2023.
- (10) U Komunikaciji Komisije „Novi europski program za inovacije”, donesenoj 5. srpnja 2022.⁵⁰, potvrđuje se da inovacije ovise o uspješnom njegovanju, privlačenju i zadržavanju talentiranih pojedinaca i o raznolikom nizu vještina te se naglašava važnost međusektorske mobilnosti.
- (11) U Preporuci Vijeća (EU) 2022/2415⁵¹ naglašava se važnost ulaganja u razvoj poduzetničke kulture, praksi, vještina i kapaciteta za istraživače i druge aktere u području istraživanja i inovacija, uključujući posrednike, čija je kontinuirana profesionalizacija ključna kako bi se u najvećoj mogućoj mjeri povećala transformacija rezultata istraživanja i inovacija u rješenja koja koriste društvu. Provedba te preporuke poduprijet će se Kodeksom prakse za suradnju industrije i akademske zajednice.
- (12) Istraživači su temeljni resurs društva. Provode istraživanja, potiču inovacije, doprinose rješavanju društvenih problema, uključujući digitalnu i zelenu tranziciju, čime doprinose glavnim prioritetima Komisije za „Europu spremnu za digitalno doba” i „europski zeleni plan”. Istraživači su visokokvalificirani talenti koji imaju velik potencijal za zadovoljavanje potražnje na tržištu rada i tako doprinose drugom glavnom prioritetu, odnosno „gospodarstvu u interesu građana”. Ključno je poboljšati njihovo cjelokupno radno okruženje jačanjem istraživačkih karijera i njihove učinkovitosti te njihovom interoperabilnošću među sektorima.
- (13) Povećanje privlačnosti i stabilnosti istraživačkih karijera u cijeloj Uniji ključan je element europskog istraživačkog prostora. Stoga postoji jasna potreba da se istraživačke karijere učine privlačnijima za osobe koje završavaju školovanje i da se

⁴⁸ Dokument Vijeća 14308/21.

⁴⁹ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija o europskoj strategiji za sveučilišta, COM(2022) 16 final.

⁵⁰ Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija „Novi europski program za inovacije”, COM(2022) 332 final.

⁵¹ Preporuka Vijeća (EU) 2022/2415 od 2. prosinca 2022. o vodećim načelima za vrednovanje znanja (SL L 317, 9.12.2022., str. 141.).

uspostave okvirni uvjeti za zadržavanje talentiranih istraživača u Uniji te da ona postane privlačno i konkurentno odredište za međunarodne istraživače.

- (14) Talent je u srži inovacija. Stoga je prijeko potrebno stvoriti uvjete za uspostavu i održavanje protoka visokokvalificiranih i otpornih talenata koji mogu doprinijeti oporavku i konkurentskoj prednosti Europe. To podrazumijeva snažnije veze između akademske zajednice i industrije te poduzetničku i inovacijsku kulturu, u kojoj talenti ideje koje razvijaju mogu prenijeti na tržište.
- (15) U okviru aktivnosti Marie Skłodowska-Curie (MSCA) kao dijela okvirnih programa za istraživanja i inovacije već više od 25 godina podupiru se istraživači iz cijelog svijeta u svim fazama karijere, pri čemu je potpora usmjerena na osposobljavanje, vještine i razvoj karijere. Taj je program je imao i strukturni učinak na organizacije (sveučilišta, istraživačke centre, poduzeća itd.) širenjem primjera dobre prakse i povećanjem njihove međunarodne privlačnosti i vidljivosti, posebno razvojem izvrsnih doktorskih programa. MSCA je primjer najbolje prakse kad je riječ o doprinosu međusektorskoj, interdisciplinarnoj i geografskoj mobilnosti, razvoju vještina istraživača, rješavanju problema rodne neravnoteže, zadržavanju talentiranih istraživača i privlačenju novih talenata u Europu. Programi doktorskih studija MSCA-e, u kojima se istraživačko iskustvo, smještaj i nadzor dokorskog kandidata ravnomjerno dijele između akademske i neakademske ustanove, važan su primjer interakcije i suradnje među akterima ekosustava te potiču transverzalne vještine i međusektorsku mobilnost i pomažu industriji da osigura visokokvalificirane talente.
- (16) Podaci Eurostata pokazuju porast broja istraživača u Europi. U državama članicama 2021. radila su dva milijuna istraživača (u ekvivalentu punog radnog vremena), što je 627 000 više nego 2011. Većina istraživača radi u poslovnom sektoru (56 %), sektoru visokog obrazovanja (32 %) i državnom sektoru (11 %). Važno je održati taj rastući trend odgovarajućim ulaganjima, infrastrukturom i politikama na nacionalnoj razini i razini Unije kojima se podupire privlačnost istraživačkih karijera, među ostalim u pogledu raznolikosti i rodne ravnopravnosti, te promicati kulturu jednake vrijednosti i nagrade za istraživačke karijere u svim sektorima društva.
- (17) Postoji potreba za jasnom i zajedničkom definicijom „istraživača” na europskoj razini, kao što je, primjerice, definicija iz široko prihvaćenog priručnika Frascati, te za zajedničkim poimanjem istraživačkih profesija. Istraživačke profesije trebale bi biti zanimanja kojima se istraživači mogu baviti u svim relevantnim sektorima, uključujući akademsku zajednicu (sveučilišta, tehnička veleučilišta i istraživački instituti), poduzeća (uključujući industrijske laboratorije, *start-up* poduzeća, *spin-off* poduzeća ili mala i srednja poduzeća), tijela javne uprave (uključujući javne laboratorije i sustav zdravstvene zaštite) i neprofitni sektor. Treba se zalagati za potpuno priznavanje istraživačke profesije i omogućiti usporedivost istraživačkih profesija u državama članicama i sektorima, među ostalim ažuriranjem profila istraživača R1–R4 uvedenih 2011. i njihovom širom upotrebom u oglašavanju slobodnih radnih mjesta za istraživače.
- (18) Istraživanje i inovacije na visokoj razini zahtijevaju potporu brojnih uloga u području upravljanja istraživanjima koje preuzimaju istraživači ili drugi stručnjaci. Te iznimno vrijedne profesije zaslužuju odgovarajuće priznanje, među ostalim provedbom daljnje analize i usklađivanja na razini Unije kako bi se ojačao njihov kapacitet, razvilo odgovarajuće osposobljavanje, potaknula usporedivost te omogućilo učinkovito upravljanje istraživanjima i inovacijama te njihovo podupiranje u okviru tih profesija.

- (19) Europska klasifikacija vještina, kompetencija, kvalifikacija i zanimanja (ESCO) ažurirana je 2022. kako bi sadržavala poboljšane taksonomije vještina i zanimanja za istraživače, pri čemu su utvrđena zanimanja relevantna za istraživače u svim sektorima tržišta rada, a istraživači koji posjeduju transverzalne vještine moraju biti uspješni. Uvođenjem te klasifikacije u EUROPASS-u i u Europskoj mreži službi za zapošljavanje (EURES) olakšava se primjena te poboljšane terminologije na tržištu rada. Suradnja Komisije s Međunarodnom organizacijom rada potrebna je kako bi se posebna kategorija „istraživača” uključila u buduće revizije Međunarodne standardne klasifikacije zanimanja (ISCO), na kojoj se temelji klasifikacija ESCO-a.
- (20) Kako je navedeno u članku 13. Povelje Europske unije o temeljnim pravima, Deklaraciji iz Bonna o slobodi znanstvenog istraživanja od 20. listopada 2020., Priopćenju iz Rima o Europskom prostoru visokog obrazovanja od 19. studenoga 2020. i Preporuci Vijeća (EU) 2021/2122, akademska sloboda i sloboda znanstvenog istraživanja moraju se zaštititi kao ključni preduvjeti da istraživači mogu unaprijediti istraživanja i inovacije. Komisija je u tom pogledu u siječnju 2021. objavila radni dokument službi Komisije o tome kako ublažiti strano uplitanje u istraživanje i inovacije. U toj se publikaciji navode primjeri najboljih načina za potporu visokim učilištima i istraživačkim ustanovama pri zaštiti njihovih temeljnih vrijednosti, uključujući akademsku slobodu, integritet i institucionalnu autonomiju te pri zaštiti njihova osoblja, studenata, rezultata istraživanja i imovine.
- (21) Žene su i dalje nedovoljno zastupljene među istraživačima te čine samo 33 % ukupnog broja istraživača u Uniji. Podaci pokazuju i da je u sektoru visokog obrazovanja zaposlen veći postotak istraživačica u usporedbi s njihovim muškim kolegama, dok je njihova zastupljenost u vladi i poslovnom sektoru niža. U cijeloj Uniji u nepunom radnom vremenu i s nesigurnim ugovorima u visokom obrazovanju radi veći udio istraživačica nego istraživača (11 % žena i 7 % muškaraca), a žene zauzimaju samo 26 % vodećih radnih mjesta na sveučilištima (mjesto redovnog profesora ili jednakovrijedno istraživačko mjesto). Potrebno je učinkovito rješavati trajne probleme rodne neravnopravnosti u okviru istraživačkih karijera, uključujući rodno uvjetovane razlike u plaćama, rodne predrasude u procjenjivanju, pitanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života te rodno uvjetovano nasilje, koji utječu na sudjelovanje i napredovanje u karijeri, uvođenjem institucionalnih promjena, među ostalim s pomoću instrumenta uključivih planova za rodnu ravnopravnost. Nadalje, potrebno je uložiti poseban trud u rješavanje problema nedovoljne zastupljenosti žena u područjima znanosti, tehnologije, inženjerstva i matematike (STEM) u domeni istraživanja i inovacija te u sektoru visokog obrazovanja, kako je istaknuto u europskoj strategiji za sveučilišta u kojoj se predlaže manifest sveučilišta usmjerenih na STE(A)M o rodno uključivom obrazovanju u području STE(A)M-a.
- (22) Kako bi se podržao potpuni osobni razvoj i stručno usavršavanje istraživača u Uniji, a osobito istraživača na početku karijere, ključno je prevladati aktualne izazove koji negativno utječu na cjelokupni sustav istraživanja i inovacija u Uniji te na unutarnje tržište za istraživanje. Ti izazovi uključuju aspekte zapošljavanja i radnih uvjeta, kao što su različiti status doktorskih kandidata kao studenata ili zaposlenika u državama članicama, čest nedostatak otvorenog i transparentnog zapošljavanja koje se temelji na zaslugama, nesigurnost povezana s kratkoročnim ugovorima na temelju projekata, nezadovoljavajuća razina jednakih mogućnosti, ravnoteža između poslovnog i privatnog života i mjere dobrobiti te manjkavosti alata za socijalnu zaštitu, uključujući poteškoće s prenosivošću prava među sektorima i državama članicama.

- (23) Posebnim poticajima za zapošljavanje istraživača na početku karijere, kao što su financijski poticaji i socijalna zaštita, uključujući mogućnosti stalnih ugovora ili ugovora na neodređeno vrijeme u skladu s ciljem Direktive Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP⁵², povećala bi se zapošljivost tih istraživača i doprinijelo razvoju njihove karijere. U tom bi se pogledu uz financiranje na temelju projekata moglo promicati šire iskorištavanje osnovnog financiranja ili financiranja tijekom životnog ciklusa istraživanja. Osnovno financiranje sveučilištima ili istraživačkim centrima omogućuje projekciju zajamčene financijske potpore u zamjenu za ostvarivanje određenih rezultata i standarda kvalitete, dok financiranje tijekom životnog ciklusa podrazumijeva početni natječaj za financiranje koji se obnavlja u slučaju pozitivne ocjene nakon postupka praćenja. Time se istraživačkim organizacijama omogućuje da razviju dugoročnije istraživačke strategije i preuzmu održive obveze prema zaposlenicima, pri čemu se koriste financiranjem na temelju projekata kako bi nastavile istraživati nove načine.
- (24) Kako je navedeno u članku 22. Opće deklaracije o ljudskim pravima, svatko kao član društva ima pravo na socijalnu sigurnost i ovlašten je na ostvarenje ekonomskih, socijalnih i kulturnih prava neophodnih za njegovo dostojanstvo i slobodan razvoj njegove osobnosti. U članku 9. Ugovora o funkcioniranju Europske unije navodi se da se pri utvrđivanju i provedbi politika i aktivnosti Unije mora uzeti u obzir jamstvo dostatne socijalne zaštite. U 15. načelu europskog stupa socijalnih prava navodi se da umirovljeni radnici i samozaposleni imaju pravo na mirovinu koja odgovara njihovim doprinosima i čini primjeren dohodak. Međutim, mobilni istraživači suočavaju se s poteškoćama u ostvarivanju odgovarajućih dopunskih mirovina zbog razdoblja potrebnih za stjecanja prava, visokih naknada za prijenos, ograničene financijske pismenosti i administrativnog opterećenja u dobi za umirovljenje. Stoga bi trebalo uspostaviti zaštitne mjere za istraživače koje se temelje na Preporuci Vijeća od 8. studenoga 2019. o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti⁵³.
- (25) RESAVER, paneuropska institucija koju podupire Komisija i koja se bavi strukovnim mirovinskim osiguranjem za istraživačke organizacije te koja će biti jedna od sastavnica predstojeće platforme EIP-a za talente, ima puni potencijal za rješavanje pitanja socijalne zaštite mobilnih istraživača, ali njezino prihvaćanje otežavaju ograničena informiranost i znatne administrativne i pravne prepreke. Kako bi se zaštitila strukovna mirovinska prava mobilnih istraživača, trebalo bi pružiti informacije o tome kako bi mobilnost mogla utjecati na mirovinska prava te promicati sudjelovanje istraživačkih organizacija u fondu RESAVER.
- (26) Međusektorska, interdisciplinarna i geografski uravnotežena mobilnost ključna je za povećanje učinkovitosti, održivosti i privlačnosti istraživačkih karijera u Uniji. Takvom mobilnošću cjelokupni sustav istraživanja i inovacija postaje konkurentniji te potiče bolju proizvodnju, protok i primjenu znanja. Te bi oblike mobilnosti trebalo promicati, poticati i na odgovarajući način integrirati u stručno usavršavanje istraživača te bi trebalo poduzeti mjere za poticanje uklanjanja postojećih prepreka svih vrsta, uključujući npr. ograničenu prenosivost bespovratnih sredstava.

⁵²Direktiva Vijeća 1999/70/EZ od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10.7.1999., str. 43.).

⁵³Preporuka Vijeća od 8. studenoga 2019. o pristupu radnika i samozaposlenih osoba socijalnoj zaštiti 2019/C 387/01 (SL C 387, 15.11.2019., str. 1.).

- (27) Akademska zajednica i istraživači trebali bi promijeniti pristup kako bi se istraživačke karijere smatrale potpuno interoperabilnima i međusektorskima, kako bi se u okviru sustava nagrađivanja pridavala jednaka vrijednost karijerama u svim sektorima, bez kažnjavanja geografske, interdisciplinarnosti i međusektorske mobilnosti ili prekida u karijeri, uključujući studijski ili roditeljski dopust, te kako bi istraživači bez razlike razmatrali karijere u akademskoj zajednici i izvan nje.
- (28) U nekim je slučajevima doktorska izobrazba i dalje usmjerena uglavnom na buduću karijeru u akademskoj zajednici i ne obuhvaća u dovoljnoj mjeri širi raspon zanimanja relevantnih za istraživače u svim sektorima ni važnost poticanja poduzetništva istraživača. Omogućivanje istraživačima da stječu transverzalne vještine u okviru formalnog i informalnog osposobljavanja, uz izražene istraživačke vještine, iznimno je važno za bolje mogućnosti za razvoj karijere, međusektorsku mobilnost i inovacije te za povećanje privlačnosti istraživačkih karijera u Uniji. Osim toga, bilo bi važno da istraživači jasno razumiju svoju društvenu odgovornost i društveni učinak svojih istraživanja, uključujući aspekte povezane s održivošću.
- (29) Europski okvir kompetencija za istraživače (ResearchComp), koji je Komisija izradila uz savjetovanje s državama članicama i dionicima, imat će ključnu ulogu u osposobljavanju istraživača kako bi stekli niz transverzalnih vještina te u smanjivanju razlika u vještinama između akademske zajednice i svih drugih relevantnih sektora. Doktorsku izobrazbu i ciljne mogućnosti osposobljavanja trebalo bi razvijati u skladu s kompetencijama opisanima u tom okviru, među ostalim na temelju razmjene primjera najbolje prakse, kako bi se omogućilo usavršavanje i prekvalifikacija istraživača s perspektivom cjeloživotnog učenja. Trebalo bi uspostaviti odgovarajuće mehanizme priznavanja i vrednovanja mogućnosti formalnog i informalnog osposobljavanja, uključujući osposobljavanje na radnom mjestu.
- (30) Kako bi se osposobljavanje istraživača razvijalo ili zajednički razvijalo na temelju stvarnih potreba za vještinama, trebalo bi promicati interakciju i suradnju između akademske zajednice, poslovnog sektora, javne uprave, neprofitnog sektora i svih drugih relevantnih dionika ekosustava, među ostalim u vezi sa stažiranjem, pripravništvom ili praćenjem rada.
- (31) Poticanje poduzetničkog načina razmišljanja i povezanih kompetencija istraživača, uključujući kompetencije za traženje ulagača i kapitala, ključno je za poboljšanje vrednovanja znanja i pretvaranje inovativnih ideja u nove usluge i proizvode s većim potencijalom za prihvaćanje na tržištu, održivi rast, inovacije i dobrobit za društvo. Za uspješan poduzetnički put trebalo bi pravilno razumjeti intelektualnu imovinu kao što su publikacije, podaci, znanje i iskustvo te intelektualno vlasništvo te njome učinkovito upravljati kako je navedeno u Preporuci Vijeća 2008/416/EZ⁵⁴.
- (32) Međusektorski protok talenata, poboljšana interoperabilnost radnih mjesta u području istraživanja i inovacija među sektorima te pojačana suradnja između akademske zajednice i poduzeća za potrebe prijenosa znanja i talenata zahtijevaju kombinaciju različitih i komplementarnih mjera na nacionalnoj razini i razini Unije, uključujući reformu sustava. Pristup koji se temelji na politikama i koji uključuje uzajamno učenje na temelju uspješnih modela za međusektorske programe mobilnosti može doprinijeti: i. jačanju suradnje između akademske zajednice i neakademske sektora te inovacijskih ekosustava, ii. poboljšanju osposobljavanja i cjeloživotnog učenja za

⁵⁴Preporuka Komisije 2008/416/EZ od 10. travnja 2008. o upravljanju intelektualnim vlasništvom u aktivnostima prijenosa znanja i Kodeks prakse za sveučilišta i ostale javne istraživačke organizacije (SL L 146, 5.6.2008., str. 19.).

istraživače, inovatore i druge talente u području istraživanja i inovacija, uključujući usavršavanje radi izgradnje kapaciteta za potporu te iii. poticanju razvoja poduzetničkih vještina istraživača.

- (33) Istraživače bi trebalo informirati o ključnoj važnosti oblikovanja politika i mjera politika u području istraživanja te utjecaja koji oni mogu imati na sveukupne istraživačke karijere i sustav istraživanja i inovacija. Doktorska izobrazba trebala bi uključivati i usadivati to znanje kako bi se povećala uključenost istraživača u aktivnosti oblikovanja politika u području istraživanja.
- (34) Istraživači, osobito oni na početku karijere, trebali bi biti upoznati s mogućnostima koje su dostupne u svim sektorima i načinom na koji se te mogućnosti mogu iskoristiti za proširenje njihova spektra osobnog razvoja i stručnog usavršavanja. Usluge savjetovanja i potpore u karijeri, prilagođene potrebama istraživača, imaju važnu ulogu jer potiču međusektorsku, interdisciplinarnu, geografsku i virtualnu mobilnost te mogućnost razvoja poduzetničkih aktivnosti. Trebalo bi promicati međuinstitucijsku mobilnost, posebno među različitim profilima visokoškolskih i istraživačkih ustanova te različitim i fleksibilnim akademskim karijerama, među ostalim uklanjanjem prepreka povezanih s kompetencijama razvijenima u prethodnoj ustanovi i onima koje se zahtijevaju u novoj.
- (35) Procjena istraživanja trebala bi omogućiti ocjenjivanje rezultata istraživača i istraživanja kako bi se postigla najveća kvaliteta i učinak. Kako je istaknuto u pozivu na procjenu istraživanja objavljenom u Parizu 2022., u izvješću o utvrđivanju opsega naslovljenom „Ususret reformi sustava za procjenu istraživanja”, koje je Komisija objavila 2021., te na temelju opsežnog savjetovanja s dionicima, u Zaključcima Vijeća o vrednovanju istraživanja i provedbi otvorene znanosti od 10. lipnja 2022.⁵⁵ i u dogovoru o reformi procjene istraživanja objavljenom u srpnju 2022., za pravilno ocjenjivanje rezultata potrebno je prepoznati sve raznolikije rezultate, aktivnosti i prakse istraživanja, uključujući suradnju i otvorenu razmjenu rezultata, te osigurati visoke standarde istraživačkog integriteta. Stoga bi pri procjenjivanju istraživača trebalo primijeniti uravnoteženiji pristup između kvantitativnog i kvalitativnog ocjenjivanja istraživanja, pri čemu bi prednost trebalo dati kvalitativnoj procjeni uz istorazinsko ocjenjivanje i odgovornu primjenu kvantitativnih pokazatelja.
- (36) U okviru procjenjivanja istraživača trebalo bi promicati jednako priznavanje i nagrađivanje karijera istraživača, bez obzira na sektor zapošljavanja ili djelatnosti, i procjenjivanje bi se trebalo temeljiti na nepristranom pristupu u čijem je središtu talent. Višestruka karijera, koju obilježava geografska, sektorska i međuorganizacijska mobilnost, ili hibridni putovi koje obilježava istodobna kombinacija sektora, zaslužuju potpuno priznavanje i uzimanje u obzir jednako kao i linearna karijera.
- (37) Kako bi se poboljšale karijere u akademskoj zajednici sve do najviših položaja, potreban je transparentan, strukturiran, uključiv i rodno ravnopravan sustav pristupanja i napredovanja u karijeri. U tu bi se svrhu na razini država članica i istraživačkih organizacija moglo razmotriti uvođenje aranžmana po uzoru na stalno zaposlenje koji bi se trebali smatrati ugovorom na određeno vrijeme uz mogućnost prelaska na stalno radno mjesto pod uvjetom da je dobivena pozitivna ocjena.
- (38) Unatoč nastojanjima na razini Unije te na nacionalnoj i regionalnoj razini i dalje je prisutan odljev talenata iz slabije razvijenih regija u Uniji, kako je istaknuto u

⁵⁵ Dokument Vijeća 10126/22.

Komunikaciji Komisije „Iskorištavanje talenta u europskim regijama”⁵⁶, te su potrebne dodatne mjere kako bi se postigla uravnoteženija geografska mobilnost istraživača. Komisijine analize protoka talenata za razdoblje 2021.–2022. ukazuju na pozitivan doprinos koji postojeće mjere na razini Unije imaju na poticanje uravnoteženijeg protoka talenata, ali tim se analizama isto tako utvrđuju trajni izazovi te načini za osiguravanje priljeva mozgova. Izvrsna istraživačka okruženja, privlačni radni uvjeti i naknada razmjerna stručnim kvalifikacijama i provedenim aktivnostima imaju vrlo važnu ulogu u tom kontekstu, ali često zahtijevaju reforme nacionalnih sustava istraživanja i inovacija. Trebalo bi slijediti pristup politike kojim se nastoji poduprijeti i potaknuti takve transformacije sustava, uključujući vježbe uzajamnog učenja na temelju uspješnih načina za omogućivanje uravnoteženijeg protoka talenata u državama članicama.

- (39) Glavni je cilj EURAXESS-a, jedinstvene paneuropske inicijative koja pruža besplatne usluge informiranja i potpore istraživačima i njihovim obiteljima, podupiranje mobilnosti istraživača i razvoja njihove karijere, uz istodobno osiguravanje održivog dotoka talenata za istraživanje i inovacije te jačanje znanstvene suradnje Unije i svijeta. Kako bi se dodatno podržao taj cilj, EURAXESS bi trebao proširiti svoje aktivnosti pružanja informacija i potpore istraživačima te visokoškolskim i istraživačkim ustanovama, i to optimiziranom strukturom usluga i upravljanja, poboljšanim digitalnim i korisničkim iskustvom te interoperabilnošću s drugim inicijativama Unije kao što su Europass i EURES. Povećanje financijskih i ljudskih resursa nacionalnih organizacija za premošćivanje, posebno u pogledu provedbe inicijativa na razini Unije ili na nacionalnoj razini, iskorištavanje baze stručnog znanja i raspodjele zadaća među subjektima EURAXESS-a na nacionalnoj razini, uz praćenje uspješnosti i mjerenje rezultata, doprinijeli bi učinkovitosti i usklađenosti informacijskih portala i usluga EURAXESS-a.
- (40) Kako bi ostao konkurentan na svjetskoj razini, EU mora postati privlačniji talentima iz cijelog svijeta. U Komunikaciji Komisije „Privlačenje vještina i talenata u EU”, donesenoj 27. travnja 2022.⁵⁷, naglašava se potreba da EU poveća svoju privlačnost talentima na globalnoj razini, posebno promicanjem inovacija i poduzetništva u EU-u te istraživanjem daljnjih potencijalnih načina za zakonite migracije u EU u srednjoročnom i dugoročnom razdoblju. Revizija Direktive (EU) 2021/1883 Europskog parlamenta i Vijeća⁵⁸ bila je važan korak u poboljšanju privlačnosti EU-a jer je visokokvalificiranim migrantima omogućila da iskoriste veća prava te brže i pojednostavnjene postupke. Direktivom (EU) 2016/801 Europskog parlamenta i Vijeća⁵⁹ također se doprinosi tim ciljevima tako što se studentima i istraživačima nudi lakši i privlačniji ulazak u EU uz promicanje protoka znanja i vještina zahvaljujući većim pravima na mobilnost unutar EU-a.
- (41) Povelju i Kodeks za istraživače potrebno je revidirati kako bi se uzeli u obzir nova stvarnost i aktualni izazovi s kojima se suočavaju istraživači i ustanove, uključujući

⁵⁶Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija „Iskorištavanje talenta u europskim regijama”, 17. siječnja 2023. COM(2023) 32 final.

⁵⁷Komunikacija Komisije Europskom parlamentu, Vijeću, Europskom gospodarskom i socijalnom odboru i Odboru regija „Privlačenje vještina i talenata u EU”, COM(2022) 657 final.

⁵⁸Direktiva (EU) 2021/1883 Europskog parlamenta i Vijeća od 20. listopada 2021. o uvjetima za ulazak i boravak državljana trećih zemalja u svrhu zapošljavanja visokokvalificiranih radnika te stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2009/50/EZ (SL L 382, 28.10.2021., str. 1.).

⁵⁹Direktiva (EU) 2016/801 Europskog parlamenta i Vijeća od 11. svibnja 2016. o uvjetima ulaska i boravka državljana trećih zemalja u svrhu istraživanja, studija, osposobljavanja, volonterstva, razmjena učenika ili obrazovnih projekata, i obavljanja poslova *au pair* (SL L 132, 21.5.2016., str. 21.).

bolju integraciju rodne ravnopravnosti i uključivosti te prakse otvorene znanosti. Novu verziju trebalo bi pojednostavniti radi lakše provedbe i trebalo bi promicati njezinu primjenu izvan akademskog sektora. Revizijom se ne bi trebale dovoditi u pitanje ustanove koje su podržale načela postojeće Povelje i Kodeksa za istraživače. Trebalo bi se smatrati da podupiru i novu verziju Povelje i Kodeksa za istraživače. To bi se posebno trebalo primjenjivati na institucije koje su ušle u postupak HRS4R, čiji je prvi korak potvrđivanje Povelje i Kodeksa za istraživače.

- (42) Praćenje provedbe mjera za jačanje istraživačkih karijera i reformi sustava omogućit će opservatorij za istraživačke karijere u kojem se na jednom mjestu objedinjuju najbolji postojeći podaci Unije. Taj bi opservatorij trebao ispuniti potrebe za podacima država članica i istraživačkih organizacija relevantnih za prilagodbu i razvoj politika za istraživačke karijere. On bi trebao podupirati istraživače kako bi bolje razumjeli izazove i prilike te promicati privlačnost europskih istraživačkih organizacija najboljim talentima. Trebalo bi razmotriti relevantne poveznice s Opservatorijem za europski sektor visokog obrazovanja koji se predlaže u okviru Europske strategije za sveučilišta. Podaci prikupljeni primjenom Uredbe (EU) 2019/1700 Europskog parlamenta i Vijeća⁶⁰ mogli bi se prilagoditi potrebama korisnika opservatorija za istraživačke karijere.
- (43) Kako bi se s pomoću europskog okvira privuklo istraživačke, inovacijske i poduzetničke talente u Europu i zadržalo ih u njoj, potrebna je predanost država članica i svih uključenih dionika. Konkretno, savezi visokih učilišta, kao što su ona uspostavljena u okviru inicijative „Europska sveučilišta” i poduprta programom Erasmus+ i okvirnim programima za istraživanja i inovacije, te širi sektor visokog obrazovanja i svi relevantni dionici mogli bi se poticati na dobrovoljnoj osnovi i u skladu s pristupom „odozdo prema gore” kako bi se provedbom relevantnih aktivnosti doprinijelo širokoj provedbi okvira,

DONIJELO JE OVU PREPORUKU:

Definicija istraživača u europskom istraživačkom prostoru i istraživačkih profesija

1. Za potrebe ove Preporuke:

Pojam „istraživači” znači stručnjaci uključeni u osmišljavanje ili stvaranje novog znanja. Provode istraživanja te poboljšavaju ili razvijaju koncepte, teorije, modele, tehnike, instrumente, softver ili operativne metode. Istraživači mogu biti potpuno ili djelomično uključeni u različite vrste aktivnosti (npr. temeljno ili primijenjeno istraživanje, eksperimentalni razvoj, rukovanje istraživačkom opremom, upravljanje projektima) u bilo kojem sektoru gospodarstva ili društva. Istraživači utvrđuju mogućnosti za nove istraživačke i razvojne aktivnosti te ih planiraju i upravljaju tim aktivnostima primjenom vještina visoke razine i znanja stečenog u okviru formalnog obrazovanja i osposobljavanja ili iz praktičnog iskustva u provedbi istraživanja.

2. Istraživačke profesije mogu se obavljati, uz jednaku vrijednost, u svim sektorima koji se bave istraživanjem i inovacijama, uključujući akademsku zajednicu, poslovni sektor, vladine laboratorije i javnu upravu te neprofitni sektor, u kojima vještine,

⁶⁰Uredba (EU) 2019/1700 Europskog parlamenta i Vijeća od 10. listopada 2019. o uspostavi zajedničkog okvira za europske statistike o osobama i kućanstvima koje se temelje na podacima o pojedincima prikupljenima na uzorcima, izmjeni uredaba (EZ) br. 808/2004, (EZ) br. 452/2008 i (EZ) br. 1338/2008 Europskog parlamenta i Vijeća, te stavljanju izvan snage Uredbe (EZ) br. 1177/2003 Europskog parlamenta i Vijeća i Uredbe Vijeća (EZ) br. 577/98 (SL L 261I, 14.10.2019., str. 1.).

znanje i stavovi istraživača mogu biti korisni za europsko društvo, sustav istraživanja i inovacija te gospodarstvo.

3. Istraživačke profesije uključuju karijere u upravljanju istraživanjem, kojima se istraživači i drugi stručnjaci mogu baviti kako bi upravljali istraživačkim i inovacijskim aktivnostima te ih podupirali. Mogu uključivati bilo koju od sljedećih zadaća (popis nije potpun):
 - (a) pojednostavnjenje ili olakšavanje planiranja, razvoja, upravljanja, administracije, komunikacije i vrednovanja istraživanja i inovacija;
 - (b) osiguravanje usklađenosti s ciljevima politike, zahtjevima programa financiranja, financijskim pravilima i pravnim propisima;
 - (c) poboljšanje učinkovitosti i djelotvornosti projekata ili sustava istraživanja i inovacija;
 - (d) jačanje učinka istraživanja i inovacija na društvo.
4. Svi istraživači koji obavljaju istraživačku djelatnost, bez obzira na stvarni status i sektor zaposlenja, trebali bi biti obuhvaćeni sljedećim profilima:
 - (a) R1 – Istraživač početnik: istraživači koji provode istraživanja pod nadzorom do stjecanja doktorata ili jednakovrijednog stupnja stručnosti i iskustva;
 - (b) R2 – Priznati istraživač: istraživači s doktorskim ili jednakovrijednim stupnjem stručnosti i iskustva koji još nisu potpuno neovisni u razvoju vlastitog istraživanja, privlačenju sredstava ili vođenju istraživačke skupine;
 - (c) R3 – Afirmirani istraživač: istraživači s doktorskim ili jednakovrijednim stupnjem stručnosti i iskustva koji su ostvarili razinu neovisnosti u razvoju vlastitog istraživanja, privlačenju sredstava ili vođenju istraživačke skupine;
 - (d) R4 – Vodeći istraživač: istraživači s doktorskim ili jednakovrijednim stupnjem stručnosti i iskustva koje njihovi kolege priznaju kao vodeće u njihovu području istraživanja.
5. Za potrebe ove Preporuke profili R1 i R2 trebali bi se smatrati istraživačima na početku karijere, a profili R3 i R4 višim istraživačima.

Državama članicama preporučuje se da potiču navođenje tih profila u svim objavama slobodnih radnih mjesta koja se izričito odnose na istraživače.

Osim istraživača početnika, profili se ne bi nužno trebali smatrati fazama progresivnog razvoja karijere.

Popis primjera koji nije potpun naveden je u Prilogu I.

Priznavanje istraživačkih profesija te interoperabilnost i usporedivost istraživačkih karijera

6. Državama članicama preporučuje se da zajamče potpuno priznavanje istraživačkih profesija, da promiču jednako poštovanje i nagrađivanje različitih istraživačkih karijera bez obzira na sektor zapošljavanja ili djelatnosti te da poduzmu mjere kojima bi se omogućila potpuna interoperabilnost i usporedivost istraživačkih karijera u državama članicama, sektorima i ustanovama.

7. Karijere u području upravljanja istraživanjima trebalo bi na odgovarajući način utvrditi i priznati na razini Unije kako bi se ojačali njihovi kapaciteti, razvilo odgovarajuće osposobljavanje i potaknula usporedivost.
8. Države članice trebale bi poticati i podupirati nelinearne i višestruke karijere koje obilježava geografska, disciplinarna, međusektorska i međuorganizaciona mobilnost ili hibridne karijere u okviru kojih se istodobno kombiniraju različiti sektori te bi ih trebalo priznavati jednako kao linearnu karijeru s višestrukim profesionalnim ishodima. Tome bi trebalo prilagoditi i sustav nagrađivanja.
9. Državama članicama preporučuje se da uvedu nove i ažurirane verzije europske klasifikacije vještina, kompetencija, kvalifikacija i zanimanja, posebno kad je riječ o zanimanjima i vještinama istraživača.
10. Državama članicama preporučuje se da potiču urede za ljudske resurse u svim sektorima da mapiraju strukture karijera istraživača koristeći profile iz točke 4. ove Preporuke.

Zapošljavanje i radni uvjeti

11. Državama članicama preporučuje se da promiču i podupiru otvoren i transparentan odabir i zapošljavanje kandidata na temelju zasluga, bez kažnjavanja prekida u karijeri ili međusektorske mobilnosti.
12. Državama članicama preporučuje se da zajamče poštovanje kolektivnih ugovora i učinkovitog socijalnog dijaloga te poduzmu sve potrebne korake kako bi poslodavci i/ili ulagači u istraživanja zajamčili privlačne i konkurentne istraživačke i radne uvjete, pri čemu se vrednuju, potiču i podupiru istraživači u svim fazama karijere i neovisno o tome jesu li zaposleni na neodređeno ili na određeno vrijeme. To bi trebalo uključivati:
 - (a) jamčenje razmjerne naknade, ravnoteže između poslovnog i privatnog života te uvjeta fleksibilnosti rada radi kombiniranja privatnog života, obitelji, djece i karijera te sveukupne dobrobiti, ne dovodeći u pitanje karijere;
 - (b) osiguravanje rodne ravnopravnosti, jednakih mogućnosti i uključivosti za istraživače iz svih sredina, uključujući nedovoljno zastupljene i marginalizirane skupine, te promicanje među istraživačkim i financijskim organizacijama upotrebe instrumenata za institucionalne promjene, kao što su uključivi planovi za rodnu ravnopravnost otvoreni za preklapanja između rodni i drugih društvenih kategorija, u skladu s novim okvirom za europski istraživački prostor i europskom strategijom za sveučilišta;
 - (c) zaštitu slobode znanstvenog istraživanja od svih mogućih ograničenja ili uplitanja, među ostalim stranih aktera;
 - (d) namjensku potporu istraživačima na institucionalnoj razini povezanu s ispunjavanjem administrativnih dužnosti;
 - (e) poduzimanje odlučnih mjera za suzbijanje nesigurnosti i podupiranje sigurnosti i stabilnosti radnih mjesta. To bi trebalo uključivati maksimalno ukupno trajanje zapošljavanja na određeno vrijeme i poticanje praga od najviše trećine ugovora na određeno vrijeme u ukupnim istraživačkim ljudskim resursima određenog poslodavca. Preporučuje se da se na poslodavce koji se u trenutku donošenja ove Preporuke već nalaze ispod praga od jedne trećine primjenjuje

niži prag. Kad god se obavljaju trajni, dugoročni ili vrlo repetitivni istraživački zadaci, odgovarajući su instrument stalni ugovori ili ugovori na neodređeno vrijeme;

- (f) promicanje šireg iskorištavanja osnovnog financiranja ili financiranja tijekom životnog ciklusa istraživanja uz financiranje na temelju projekata kako bi se istraživačkim organizacijama omogućilo da razviju dugoročnije istraživačke strategije i preuzmu održive obveze prema zaposlenicima;
 - (g) jamčenje pristupa odgovarajućoj socijalnoj zaštiti bez obzira na oblik zaposlenja (npr. stalni ugovor, ugovor na neodređeno vrijeme, ugovor na određeno vrijeme ili ugovor koji se temelji na bespovratnim sredstvima), ne dovodeći u pitanje pravo država članica da definiraju temeljna načela svojih sustava socijalne sigurnosti. Takve mjere trebale bi se odnositi na sljedeće grane, u mjeri u kojoj su predviđene u državama članicama:
 - (1) naknade za nezaposlene;
 - (2) naknade za vrijeme bolovanja i zdravstveno osiguranje;
 - (3) roditeljski, očinski i roditeljski dopust te povezane naknade;
 - (4) naknade za invaliditet;
 - (5) davanja za starost i davanja za nadživjele osobe;
 - (6) naknade za nesreće na radu i profesionalne bolesti.
13. Državama članicama preporučuje se da istraživačima omoguće pristup ažuriranim, sveobuhvatnim, jednostavnim i jasno razumljivim informacijama o njihovim pravima i obvezama u pogledu socijalne zaštite te da osiguraju da se prava, bez obzira na to jesu li stečena u okviru obveznih ili dobrovoljnih programa, čuvaju, akumuliraju i prenose u svim vrstama zapošljavanja i samozapošljavanja te preko geografskih granica, gospodarskih sektora, tijekom cijelog radnog vijeka osobe i među različitim programima u okviru određene grane socijalne zaštite.
14. Državama članicama koje nastoje povećati uštedu u okviru dopunskih sustava definiranih doprinosa preporučuje se primjena rješenja koja pruža mirovinski fond RESAVER, koji jamči da neće biti razdoblja potrebnih za stjecanje prava i naknade za prijenos imovine.
15. Državama članicama preporučuje se da zajamče posebne mjere za potporu istraživačima na početku karijere, tj. profilima R1 i R2 iz točke 4. ove Preporuke. Takve posebne mjere mogle bi uključivati:
- (a) osiguravanje doktorskim kandidatima radnih uvjeta, prihoda i prava na socijalnu zaštitu koja se primjenjuju na istraživače u drugim fazama karijere;
 - (b) promicanje korištenja poticaja za istraživače na početku karijere i podupiranje tih poticaja, uključujući financijske poticaje i poticaje za socijalnu zaštitu;
 - (c) promicanje korištenja poticaja za zapošljavanje istraživača na početku karijere kod poslodavaca u svim sektorima, posebno na temelju stalnih ugovora ili ugovora na neodređeno vrijeme te podupiranje tih poticaja;

- (d) promicanje i vrednovanje međuinstitucijske, međusektorske, interdisciplinarne i geografske mobilnosti, uključujući virtualnu mobilnost;
- (e) promicanje suradnje između visokih učilišta, ulagača u istraživanja i drugih relevantnih dionika ekosustava, posebno industrije i drugih poduzeća, u pogledu potreba za vještinama i pružanja vještina, kako bi se potaknulo zapošljavanje visokokvalificiranih istraživača čije su vještine prilagođene predmetnim sektorima.

Istraživači osposobljeni za međusektorske i interdisciplinarne karijere te za poduzetništvo i inovacije

16. Državama članicama preporučuje se da poduzmu odgovarajuće korake kako bi potaknule prilagodbu doktorske izobrazbe interoperabilnim karijerama u svim relevantnim sektorima i praksi otvorene znanosti, među ostalim primjenom europskog okvira kompetencija za istraživače (ResearchComp), načela za inovativnu doktorsku izobrazbu i svih drugih budućih inicijativa koje Komisija poduzme u svrhu jačanja transverzalnih vještina istraživača.
17. Komisiji se preporučuje da poduzme mjere za potporu i olakšavanje primjene europskog okvira kompetencija za istraživače (ResearchComp), promiče razmjenu primjera dobre prakse i prema potrebi razmotri buduće revizije okvira kompetencija na temelju razvoja sustava istraživanja i inovacija te tržišta rada.
18. Državama članicama preporučuje se da se posebno usmjere na programe za jačanje vještina koje su istraživačima potrebne od samog početka karijere kako bi se uključili u aktivnosti vrednovanja znanja. Ti bi programi trebali uključivati aktivnosti informiranja i osposobljavanje o relevantnim temama, uključujući upravljanje intelektualnom imovinom, normizaciju, suradnju između industrije i akademske zajednice te suradnju s društvom.
19. Državama članicama i Komisiji preporučuje se da potiču interakciju i suradnju, uključujući partnerstva, između akademske zajednice, industrije, drugih poduzeća, javne uprave, neprofitnog sektora i svih drugih relevantnih dionika ekosustava te da osiguraju da se doktorska izobrazba i ciljano osposobljavanje razvijaju ili zajednički razvijaju na temelju stvarnih potreba uključenih strana za vještinama, među ostalim oslanjajući se na primjere najbolje prakse provedene u okviru postojećih programa na razini Unije i država članica.

Takvu interakciju i suradnju trebalo bi posebno podupirati u područjima u kojima su potrebne posebne vještine za rad s najsuvremenijom istraživačkom i tehnološkom infrastrukturom.
20. Državama članicama i Komisiji preporučuje se da poduzmu mjere za poticanje inovacija i poduzetničkog načina razmišljanja među istraživačima, uključujući vještine potrebne za traženje ulaganja, kako bi se onima koji započnu poduzetničku karijeru omogućilo da svoje kapacitete za stvaranje znanja povežu sa sposobnostima vrednovanja znanja, pretvaranjem inovativnih ideja u poslovne prilike i poticanjem inovacija i napretka.

U prvi plan trebalo bi staviti promicanje ženskog poduzetništva i inovacija te osnivanje sveučilišnih *spin-off* poduzeća koja vode žene.

Države članice trebale bi razmotriti mjere za ublažavanje rizika koje preuzimaju istraživači koji započinju poduzetničku karijeru, uključujući mogućnost povratka na prethodnu karijeru.

21. Državama članicama i Komisiji preporučuje se da poduzmu mjere za potporu razvoju i pružanju ciljanog osposobljavanja, uključujući osposobljavanje koje vodi do mikrokvalifikacija⁶¹ i osposobljavanje uz potporu individualnih računa za učenje⁶², ako su dostupni, kako bi se istraživačima osigurale mogućnosti usavršavanja i prekvalifikacije s perspektivom cjeloživotnog učenja te kako bi se potaknula međusektorska i interdisciplinarna mobilnost. Državama članicama i Komisiji također se preporučuje da poduzmu sve potrebne korake kako bi uspostavile pravedan i transparentan postupak vrednovanja, na temelju usklađenih kriterija, mogućnosti formalnog i neformalnog osposobljavanja, uključujući osposobljavanje na radnom mjestu.
22. Komisiji se preporučuje da poduzme sljedeće mjere u kontekstu razvoja inicijativa kojima se potiče protok talenata među sektorima:
 - (a) podupiranje uzajamnog učenja za države članice na temelju modela međusektorskih programa mobilnosti koje je Komisija uspostavila u tri prioriteta područja:
 - (1) jačanje suradnje između akademske zajednice i neakademske sektora;
 - (2) poboljšanje osposobljavanja i cjeloživotnog učenja za istraživače, inovatore i druge talente u području istraživanja i inovacija;
 - (3) poticanje poduzetništva istraživača;
 - (b) jačanje sastavnica međusektorske mobilnosti u postojećim instrumentima za mobilnost istraživača i njihovo dopunjavanje novim instrumentima, ako se to smatra potrebnim;
 - (c) informiranje o međusektorskim programima mobilnosti putem ogranka platforme EIP-a za talente iz točke 32. ove Preporuke.
23. Državama članicama preporučuje se da razmotre uspostavu nacionalnih programa kojima se promiče međusektorska mobilnost u najmanje jednom od tri prioriteta područja iz točke 22. ove Preporuke.
24. Državama članicama preporučuje se da poduzmu sve potrebne mjere za uklanjanje postojećih strukturnih i administrativnih prepreka koje mogu otežati mobilnost među sektorima, među ostalim podupiranjem interoperabilnosti karijera među sektorima i olakšavanjem privremene ili trajne mobilnosti.

Razvoj karijere i napredovanje u karijeri

25. Državama članicama preporučuje se da podupru priznavanje vrijednosti geografske, međusektorske, međuinstitucijske, interdisciplinarne, transdisciplinarne i virtualne mobilnosti kao važnog sredstva za poboljšanje znanstvenih spoznaja i stručnog usavršavanja u svim fazama karijere istraživača.

⁶¹Preporuka Vijeća 2022/C 243/02 od 16. lipnja 2022. o europskom pristupu mikrokvalifikacijama za cjeloživotno učenje i zapošljivost (SL C 243, 27.6.2022., str. 10.).

⁶²Preporuka Vijeća 2022/C 243/03 od 16. lipnja 2022. o individualnim računima za učenje (SL C 243, 27.6.2022., str. 26.).

26. Državama članicama preporučuje se da promiču mjere kojima se istraživači, posebno oni na početku karijere, upoznaju s mogućnostima dostupnima u svim relevantnim sektorima te da promiču kulturu diversifikacije karijera radi boljeg osobnog razvoja i stručnog usavršavanja. U tom pogledu države članice i Komisija trebale bi podupirati pružanje usluga savjetovanja i potpore u karijeri kako bi se potaknula međusektorska, interdisciplinarna i geografska mobilnost te uspostava i razvoj poduzetničkih aktivnosti.
27. Državama članicama preporučuje se da promiču i podupiru sustave za procjenu i nagrađivanje istraživača:
- (a) koji se temelje na kvalitativnoj prosudbi u okviru istorazinskog ocjenjivanja, uz odgovornu upotrebu kvantitativnih pokazatelja;
 - (b) kojima se nagrađuju kvaliteta i različiti potencijalni učinci njihovih istraživanja na društvo, znanost i inovacije;
 - (c) u okviru kojih se priznaje raznolikost rezultata (među ostalim publikacije, skupovi podataka, softver, metodologije, protokoli, patenti), aktivnosti (među ostalim mentorstvo, nadzor istraživanja, rukovoditeljske uloge, poduzetništvo, upravljanje podacima, istorazinsko ocjenjivanje, poučavanje, vrednovanje znanja, suradnja između industrije i akademske zajednice, potpora oblikovanju politika utemeljenih na dokazima, interakcija s društvom) i prakse (među ostalim rana razmjena znanja i podataka, otvorena suradnja) te sva iskustva povezana s mobilnošću iz točke 25. ove Preporuke;
 - (d) kojima se osigurava da se u okviru profesionalne aktivnosti istraživača zadovoljavaju visoki standardi etičnosti i integriteta, nagrađuje primjereno provođenje istraživanja i vrednuju dobre prakse, posebno otvorene prakse za razmjenu rezultata i metodologija istraživanja, kad god je to moguće;
 - (e) u okviru kojih se upotrebljavaju kriteriji i postupci procjene kojima se poštuje raznolikost istraživačkih disciplina i nacionalnih konteksta;
 - (f) u okviru kojih se podupire raznolikost profila istraživača i istraživačkih karijera te vrednuje pojedinačni doprinos, ali i uloga timova, suradničkog rada i interdisciplinarnosti;
 - (g) kojima se osiguravaju rodna ravnopravnost, jednake mogućnosti i uključivost.
- Radi dosljedne provedbe tih preporuka državama članicama preporučuje se da potiču kontinuirano osposobljavanje aktera uključenih u postupak procjenjivanja i nagrađivanja.
28. Države članice pozivaju se da potiču organizacije da se pridruže koalicijama, savezima ili inicijativama uspostavljenima radi razvoja sustava procjenjivanja u skladu s preporukama navedenima u točki 27. ove Preporuke. Države članice potiče se i da uklone nacionalne prepreke takvom razvoju procjene istraživanja i pomognu u sprečavanju bilo kakvih proturječnosti ili neusklađenosti koje bi mogle postojati u primjeni preporuka navedenih u točki 27. ove Preporuke, između procjene istraživanja, istraživača i istraživačkih ustanova.
29. Državama članicama preporučuje se da poduzmu mjere kako bi sustav pristupanja i napredovanja istraživača u karijeri u akademskoj zajednici sve do najviših položaja bio pravedan, ravnopravan, uključiv, transparentan, strukturiran i rodno ravnopravan. U tom se pogledu državama članicama preporučuje da razmotre uvođenje sustava stalnog zaposlenja, koji bi se trebao smatrati ugovorom na određeno vrijeme uz

mogućnost prelaska na stalno radno mjesto pod uvjetom da je dobivena pozitivna ocjena.

Uravnotežen protok talenata i pretvaranje Unije u privlačno odredište

30. Državama članicama preporučuje se da poduzmu odlučne mjere kako bi uspostavile povoljne, privlačne i konkurentne uvjete za provođenje istraživačkih i inovacijskih aktivnosti te za povratak istraživača koji su stekli iskustvo u inozemstvu u njihove matične zemlje. Takve bi mjere, među ostalim, mogle uključivati:
- (a) poticaje za povećanje privlačnosti istraživačkih aktivnosti, uzimajući u obzir potrebu za poštenim tržišnim natjecanjem za talente;
 - (b) pojednostavnjenje pravnih i administrativnih zahtjeva za istraživače;
 - (c) ulaganja u sustav istraživanja i inovacija, uključujući potporu umrežavanju unutar i izvan Unije, radi povezivanja i integracije nacionalnih istraživačkih i inovacijskih sustava s europskim istraživačkim mrežama te osiguravanja veće vidljivosti nacionalnih mogućnosti i infrastrukture na visokoj razini;
 - (d) razmjenu primjera najbolje prakse kad je riječ o stvaranju privlačnog i konkurentnog istraživačkog i inovacijskog okruženja, među ostalim u pogledu poboljšanja naknada, radnih uvjeta i usluga te smanjenja administrativnih i jezičnih prepreka za strane i međunarodne istraživače;
 - (e) bespovratna sredstva za povratak i privlačna radna mjesta za istraživače koji se vraćaju;
 - (f) mogućnost dvostrukog položaja u ustanovama s poslovnim nastanom u različitim državama članicama, čime se potiče prijenos znanja i suradnja te sprečava odljev talenata.

Komisiji se preporučuje da podupre države članice u njihovim nastojanjima, među ostalim promicanjem sinergija među programima Unije te između programa Unije i nacionalnih programa.

31. Komisiji se preporučuje da poduzme sljedeće mjere za poticanje uravnoteženijeg protoka talenata:
- (a) podupiranje uzajamnog učenja za države članice radi reforme njihovih istraživačkih i inovacijskih sustava, među ostalim pozivima na iskaz interesa za stvaranje zajednice prakse s osposobljavanjem i usmjeravanjem za države članice na temelju uspješnih karijernih putova i rješenja kojima se omogućuje uravnoteženiji protok talenata;
 - (b) praćenje tokova mobilnosti na interaktivnoj karti protoka talenata u opservatoriju za istraživačke karijere iz točke 39. ove Preporuke;
 - (c) olakšavanje transnacionalnih veza sa zajednicama znanstvene dijaspore i olakšavanje privlačenja ili povratka talenata putem podružnice platforme EIP-a za talente iz točke 32. ove Preporuke;
 - (d) promicanje uravnoteženog protoka talenata za istraživače na početku karijere s pomoću novih instrumenata na razini Unije kojima se jača baza ljudskog kapitala u zemljama širenja, s više istraživača i inovatora koji su bolje osposobljeni te posjeduju poduzetničke i upravljačke vještine.

Mjere za potporu istraživačkim karijerama

32. Komisiji i državama članicama preporučuje se da poduzmu odgovarajuće mjere za jačanje portala, usluga i međunarodne dimenzije EURAXESS-a te da razviju platformu za talente EIP-a kao jedinstvenog internetskog sučelja za istraživače i ustanove u svim sektorima, s novim okvirom za upravljanje koji uključuje obvezujuće obveze i koordinacijsku ulogu relevantnih nacionalnih tijela i ustanova uključenih u pružanje usluga.

U okviru platforme EIP-a za talente trebalo bi omogućiti sljedeće:

- (a) istraživači upravljaju svojim mogućnostima učenja i osposobljavanja te svojim karijerama;
- (b) ustanove, poslodavci i ulagači u području istraživanja i inovacija provode aktivnosti umrežavanja, bolje upravljaju svojim bazama talenata, surađuju i razmjenjuju primjere najbolje prakse te istodobno olakšavaju privlačenje i zadržavanje talenata i poboljšavaju podatke radi boljeg razumijevanja trendova mobilnosti u cijeloj Europi i izvan nje.

Usluge bi trebalo proširiti kako bi uključivale usluge razvoja talenata i upravljanja karijerom, usmjerene na istraživače u svim relevantnim sektorima društva, uključujući akademsku zajednicu.

33. Komisiji se preporučuje da uspostavi veze i interoperabilnost između platforme EIP-a za talente i drugih relevantnih inicijativa Unije i nacionalnih inicijativa, uključujući Europass, ESCO i EURES, da uvede sustav EU Login za provjeru autentičnosti te da izradi poboljšani model upravljanja platformom i temeljnom mrežom uslužnih centara kako bi se bolje zadovoljile potrebe istraživača i istraživačkih organizacija.
34. Državama članicama i Komisiji preporučuje se da priznaju važnost odobravanja i provedbe Povelje i Kodeksa za istraživače te Povelje za istraživače iz točke 35. ove Preporuke.
35. Novom Poveljom za istraživače iz Priloga II. ovoj Preporuci trebali bi se zamijeniti Povelja i Kodeks za istraživače utvrđeni u Prilogu Preporuci 2005/251/EZ. Državama članicama i Komisiji preporučuje se da potiču poslodavce i ulagače u istraživanja iz svih sektora da priznaju i provedu novu Povelju za istraživače, među ostalim namjenskim poticajima, kako bi postala strukturni alat za potporu istraživačima i istraživačkim karijerama.
36. Komisiji se preporučuje da strategiju ljudskih resursa za istraživače ili bilo koji budući sličan provedbeni mehanizam prilagodi novoj Povelji za istraživače te da osigura kontinuitet za ustanove koje su priznale načela stare Povelje i Kodeksa za istraživače i koje su se pridržavale Strategije ljudskih resursa za istraživače, prvenstveno tako što će smatrati da i dalje priznaju Povelju za istraživače iz Priloga II. ovoj Preporuci. Komisiji se preporučuje da iste prijelazne mjere primijeni na ustanove koje su započele postupak iz Strategije ljudskih resursa za istraživače u skladu sa starom Poveljom i Kodeksom za istraživače.
37. Komisiji se preporučuje da redovito preispituje i prilagođava sve alate za potporu istraživačkim karijerama, na temelju stvarnih potreba istraživača, u suradnji s državama članicama i relevantnim dionicima.
38. Komisiji i državama članicama preporučuje se da potiču i podupiru saveze visokih učilišta, kao što su savezi europskih sveučilišta, cijeli europski sektor visokog obrazovanja i sve relevantne dionike, kako bi se omogućila provedba relevantnih

mjera predviđenih ovom Preporukom na temelju dobrovoljnog pristupa i pristupa „odozdo prema gore”.

Praćenje istraživačkih karijera

39. Uz sveobuhvatne sustave praćenja europskog istraživačkog prostora Komisiji i državama članicama preporučuje se da prate istraživačke karijere u Uniji i provedbu ove Preporuke preko posebnog opservatorija za istraživačke karijere, a u korist oblikovatelja politika, organizacija, javnih uprava i istraživača na europskoj i nacionalnoj razini. Taj bi opservatorij trebao ispuniti potrebe za podacima država članica i istraživačkih organizacija relevantnih za prilagodbu i razvoj politika za istraživačke karijere. Trebao bi služiti i kao potpora istraživačima kako bi bolje razumjeli izazove i prilike te promicati privlačnost istraživačkih organizacija Unije najboljim talentima.
40. Državama članicama preporučuje se da surađuju radi učinkovitog i održivog prikupljanja podataka relevantnih za funkcioniranje opservatorija.
41. Komisiji se preporučuje da razmotri relevantne poveznice s Opservatorijem za europski sektor visokog obrazovanja predloženim u europskoj strategiji za sveučilišta i time poboljša sinergije između europskog istraživačkog prostora i europskog prostora obrazovanja.
42. Državama članicama i Komisiji preporučuje se da razmotre prilagodbu podataka prikupljenih u kontekstu Uredbe (EU) 2019/1700 potrebama za podacima opservatorija iz točke 39. ove Preporuke.

Sastavljeno u Bruxellesu

*Za Vijeće
Predsjednik*