



Rada
Európskej únie

V Bruseli 14. júla 2023
(OR. en)

11850/23

**Medziinštitucionálny spis:
2023/0285(NLE)**

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

NÁVRH

| | |
|------------------|---|
| Od: | Martine DEPREZOVÁ, riaditeľka, v zastúpení generálnej tajomníčky Európskej komisie |
| Dátum doručenia: | 13. júla 2023 |
| Komu: | Thérèse BLANCHETOVÁ, generálna tajomníčka Rady Európskej únie |
| Č. dok. Kom.: | COM(2023) 436 final |
| Predmet: | Návrh ODPORÚČANIA RADY týkajúce sa európskeho rámca na prilákanie a udržanie talentov v oblasti výskumu, inovácií a podnikania v Európe |

Delegáciám v prílohe zasielame dokument COM(2023) 436 final.

Príloha: COM(2023) 436 final



V Bruseli 13. 7. 2023
COM(2023) 436 final

2023/0285 (NLE)

Návrh

ODPORÚČANIE RADY

**týkajúce sa európskeho rámca na prilákanie a udržanie talentov v oblasti výskumu,
inovácií a podnikania v Európe**

DÔVODOVÁ SPRÁVA

1. KONTEXT NÁVRHU

Výskumní pracovníci sú jadrom systému výskumu a inovácie v Európe. Je teda potrebné posilniť kariéry vo výskume, aby bolo možné prilákať a udržať talenty a zabezpečiť posilnenie a zvýšenie konkurencieschopnosti celého systému. Je to veľmi dôležité aj s ohľadom na riešenie globálnych a spoločenských výziev, ktorým čelí Európa, vrátane digitálnej a zelenej transformácie.

Od založenia **európskeho výskumného priestoru** v roku 2000¹ sa dosiahol značný pokrok v podmienkach pre výskumných pracovníkov. Napriek tomu stále pretrvávajú problémy, ktoré si vyžadujú lepšie zacielené a účinnejšie opatrenia.

V oznámení Komisie s názvom Nový EVP pre výskum a inovácie² sa uznáva, že v celosvetovej súťaži o talenty sú nutné priaznivé podmienky kariérneho rastu na prilákanie a udržanie najlepších výskumných pracovníkov v Európe a že sa situácia, v ktorej predovšetkým výskumní pracovníci na začiatku svojej kariéry majú neisté pracovné miesto, v uplynulých rokoch citeľne nezlepšila. Poskytuje sa v ňom komplexný prístup zameraný na kariéry vo výskume v Európe, a to prostredníctvom súboru nástrojov s opatreniami zacielenými na uznanie profesie a zručností výskumných pracovníkov, rozvoj rámca kompetencií pre výskumných pracovníkov, na posilnenú mobilitu a výmeny medzi akademickou sférou a priemyslom, na zacielené príležitosti na odbornú prípravu a portál jednotného kontaktného miesta, ktorý výskumným pracovníkom ponúkne prístup k celému radu podporných služieb.

V záveroch Rady s názvom Prehĺbenie európskeho výskumného priestoru: Zabezpečenie atraktívnych a udržateľných kariér a pracovných podmienok pre výskumných pracovníkov a realizácia cirkulácie mozgov z mája 2021³ sa poukázalo na potrebu koordinovanejších opatrení na európskej úrovni s cieľom prekonať výzvy, ktorým v súčasnosti čelia výskumní pracovníci, zabezpečiť primerané a udržateľné kariéry vo výskume, podnietiť vyváženú cirkuláciu talentov a urobiť z Európy atraktívnu destináciu pre výskumných pracovníkov. Navrhuje sa prechod smerom k jednotnému a komplexnému rámcu, ktorým sa riešia všetky výzvy spojené s kariérami vo výskume, a to vo všetkých možných oblastiach zamestnania vo výskume.

Potreba zatriktívniť kariéry vo výskume v Európe sa zdôrazňuje aj v **odporúčaní Rady o Pakte pre výskum a inováciu v Európe z 26. novembra 2021**⁴ a v **politickom programe EVP pripojenom k záverom Rady s názvom Budúce riadenie európskeho výskumného priestoru** z 26. novembra 2021⁵, ktorý obsahuje opatrenie „4. Podporovať atraktívne a udržateľné kariéry vo výskume, vyváženú cirkuláciu talentov a medzinárodnú, interdisciplinárnu a medzisektorovú mobilitu v rámci EVP“. V rámci opatrenia sa plánuje

¹ OZNÁMENIE KOMISIE RADE, EURÓPSKEMU PARLAMENTU, HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV s názvom *Towards a European research area* (Smerom k európskemu výskumnému priestoru), Brusel [KOM(2000) 6 v konečnom znení].

² OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV s názvom *Nový EVP pre výskum a inovácie* [COM(2020) 628 final].

³ Dokument Rady 9138/21.

⁴ Odporúčanie Rady (EÚ) 2021/2122 z 26. novembra 2021 o Pakte pre výskum a inováciu v Európe (Ú. v. EÚ L 431, 2.12.2021, s. 1).

⁵ Dokument Rady 14308/21.

vytvorenie Európskeho rámca pre kariéru vo výskume a zriadenie či aktualizácia existujúcich nástrojov na podporu kariér vo výskume.

Výskumní pracovníci v celej Európe sa často nachádzajú v **neistej situácii, pokiaľ ide o zamestnanie a pracovné podmienky**. Týka sa to najmä **výskumných pracovníkov na začiatku kariéry**. Výskumných pracovníkov síce zamestnávajú univerzity alebo výskumné organizácie, ale finančné prostriedky pochádzajú priamo (prostredníctvom štipendií) alebo nepriamo (prostredníctvom výskumných projektov) od vnútroštátnych alebo medzinárodných financujúcich organizácií. Výskumní pracovníci majú zvyčajne krátkodobé zmluvy financované z grantov bez jasných vyhliadok na stabilné zamestnanie.

Platy, sociálna ochrana a pracovné podmienky sa môžu značne líšiť v závislosti od financujúceho subjektu, ktorý je sponzorom. Nástrojom **stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov (HRS4R)**⁶ sa zamestnávateľom a financujúcim organizáciám umožnilo uplatňovať zásady **charty a kódexu správania pre výskumných pracovníkov**⁷ v praxi. Charta a kódex sú podporované prostredníctvom akcií Marie Curie-Sklodowskej⁸, keďže sú podmienkou účasti na uvedenom programe. Charta aj kódex však pochádzajú z roku 2005 a treba ich zrevidovať, aby zodpovedali novej realite a výzvam, medzi ktoré patrí okrem iného otvorená veda a rodová rovnosť. Zrevidovaná verzia by mala byť zameraná aj na širšie využívanie za hranicami akademickej sféry. Cez portály a služby **EURAXESS**⁹ sa mobilným výskumným pracovníkom na celom svete naďalej poskytujú kľúčové praktické informácie a prístup k pracovným príležitostiam v Európe. Dôchodkový systém **RESAVER**¹⁰ síce pomohol, ale v súčasnosti je jeho dosah obmedzený. Existuje priestor na rozšírenie uvedených služieb a nástrojov.

Pokiaľ ide o podporu **prechodu výskumných pracovníkov do širších odvetví zamestnania mimo akademickej sféry**, prípadne k **založeniu vlastných startupov a tvorbe inovácií**, nedosiahol sa žiadny významný pokrok. Jedným z hlavných dôvodov spomenutého nedostatku pokroku sú v súčasnosti veľmi obmedzené prostriedky na posudzovanie výskumných pracovníkov, ktoré sú založené výlučne na recenzovaných publikáciách, a veľmi často obmedzené metriky faktora vplyvu odborných časopisov. Výsledkom je, že výskumní pracovníci sa nechcú zapájať do činností, ako je otvorená veda, medzisektorová mobilita a podnikanie, občianska veda a osvetová činnosť, pretože takéto činnosti pravdepodobne neprispievajú ku kariére v akademickej sfére. Takáto prax odrádza aj od interdisciplinárneho výskumu vzhľadom na nedostatok odborných časopisov s vysokým faktorom vplyvu.

Ďalším faktorom, ktorý bráni kariérenému prechodu mimo akademickú sféru, je skutočnosť, že väčšina doktorandov absolvovala odbornú prípravu výlučne v akademickom prostredí. Takáto forma akademickej odbornej prípravy znamená, že nie sú správne pripravení na alternatívne kariéry v iných odvetviach. V správe o vede organizácie UNESCO z roku 2021¹¹ sa uvádza, že na celom svete žije asi 8,85 milióna výskumných pracovníkov. Od roku 2007 sa počet výskumných pracovníkov celosvetovo zvýšil takmer o 30 %. Čína v tomto ohľade predstihla USA (s podielom 21,1 % oproti 16,2 %). **EÚ je naďalej svetovým lídrom, pokiaľ ide**

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

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

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

⁹ <https://euraxess.ec.europa.eu/>.

¹⁰ <https://www.resaver.eu/>.

¹¹ UNESCO (2021), *UNESCO Science Report - The race against time for smarter development* (Správa UNESCO o vede – Preteky s časom smerom k inteligentnejšiemu rozvoju), ISBN: 978-92-3-100450-6. Dostupné na adrese: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377433> (zobrazené 31. marca 2023).

o počet výskumných pracovníkov, a jej podiel predstavuje 23,5 %. Počet akademických pracovných miest však nezaznamenal podobný nárast. V skutočnosti si len veľmi malý percentuálny podiel absolventov doktorandského štúdia nájde prácu v akademicknej sfére alebo vo verejnom výskumnom odvetví. Preto si musia hľadať zamestnanie mimo uvedených odvetví¹². Realitou je, že vzhľadom na malý počet výskumných pracovníkov, ktorí sa uplatnia v akademicknej obci, je alternatívnou kariérou skôr práca v akademicknej sfére. Keďže väčšina výskumných pracovníkov nezačne svoju kariéru v akademicknej sfére, musia rozvíjať také **zručnosti, ktoré im umožnia zamestnať sa v odvetviach mimo akademicknej sféry alebo začať vlastnú podnikateľskú činnosť**.

Nadalej prevláda **asymetrická mobilita výskumných pracovníkov** z východu na západ a z juhu na sever. Za posledné roky došlo k niekoľkým intervenciám, napríklad sa zaviedla možnosť použiť na výskum finančné prostriedky z politiky súdržnosti alebo konkrétne opatrenia pre krajiny, ktorých sa týka rozširovanie účasti, v súlade s rámcovými programami pre výskum a inovácie¹³. Týmito iniciatívami sa síce prispelo k spusteniu vyváženejšej cirkulácie talentov, ale nestačilo to na vytvorenie dlhodobých účinkov.

Hoci sa dosiahol značný pokrok v oblasti **rodovej rovnosti**, stále pretrvávajú problémy. Je potrebné účinne riešiť pretrvávajúce rodové rozdiely v kariérach vo výskume vrátane rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, kariérneho postupu, rodového vychýlenia pri posudzovaní, otázok rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ako aj rodovo motivovaného násillia, keďže všetky z nich vplývajú na účasť a kariérny postup. Navyše je potrebné osobitné úsilie na riešenie nedostatočného zastúpenia žien v oblasti vedy, technológií, inžinierstva a matematiky (STEM).

Na základnejšej úrovni treba preskúmať **definíciu výskumného pracovníka** s cieľom zaistiť, aby sa ňou rozumela široká škála kariérnych možností. Je potrebné uznať, že významnú úlohu hrajú aj činnosti mimo výskumu, napríklad výučba, dohľad, mentorstvo a zapojenie v priemysle a spoločnosti. Navyše treba vziať do úvahy, že výskum a inovácie na vysokej úrovni si vyžadujú podporu viacerých **úloh v riadení výskumu**, ktoré vykonávajú výskumní pracovníci alebo iní odborníci.

Vzhľadom na dôležitosť kariér vo výskume musia byť rámcové podmienky a podporné opatrenia sprevádzané **systemom** primeraného a pravidelného **monitorovania**, čo umožní zber príslušných údajov, ktoré môžu byť oporou pre zainteresované strany v oblasti výskumu a inovácií, ako aj pre tvorcov politik.

- **Dôvody a ciele návrhu**

Cieľom tohto návrhu odporúčania Rady je reagovať na obavy a odporúčania Komisie a Rady¹⁴, pričom sa ním dosahuje jeden z očakávaných výsledkov opatrenia 4 politického programu EVP, konkrétne vytvorenie Európskeho rámca pre kariéru vo výskume. Poskytujú sa v ňom normy, ktorými sa môžu riadiť členské štáty, výskumné organizácie, financujúce organizácie a zainteresované strany, pokiaľ ide o zvýšenie stability a atraktívnosti kariér vo

¹² Podľa Eurostatu v roku 2021 väčšina výskumných pracovníkov v EÚ pracovala v podnikateľskom odvetví (56 %) a v odvetví vysokoškolského vzdelávania (32 %), za ktorým nasledoval sektor verejnej správy (11 %). Pozri <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20221206-1>.

¹³ Medzi krajiny, ktorých sa týka rozširovanie účasti, patria krajiny s nízkou účasťou na predchádzajúcich rámcových programoch pre výskum a inovácie.

¹⁴ Pozri predchádzajúci oddiel.

výskume. Cieľom je **udržať výskumných pracovníkov v Európe a urobiť z Európy atraktívnu destináciu pre zahraničné talenty**.

Poskytuje sa jasné **vymedzenie pojmu „výskumný pracovník“**¹⁵, čím sa umožní riadne uznanie profesie v Európe. Takisto sa objasňuje, že výskumní pracovníci môžu mať rozličné **výskumné profesie** vo všetkých relevantných odvetviach vrátane akademickej sféry, podnikania, verejnej správy a tretieho sektora. V návrhu sa uznáva množstvo **úloh v riadení výskumu**, ktoré vykonávajú výskumní pracovníci alebo iní odborníci, čím sa zdôrazňuje význam ďalšej analýzy a zosúladenia týchto profesií na európskej úrovni.

Zlepšenie **pracovných podmienok**, zabezpečenie rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a **boj proti neistote** vrátane obmedzenia zmlúv na dobu určitú a podpory udržateľnejších mechanizmov financovania pre výskumné organizácie bude kľúčovým prvkom pre atraktívnejšie kariéry vo výskume. Doplní sa to opatreniami na zabezpečenie primeraných **opatrení sociálnej ochrany** a prenosnosti dôchodkových práv cez hranice. **Mimoriadna pozornosť sa venuje výskumným pracovníkom na začiatku kariéry**, a to prostredníctvom osobitných stimulov.

Novou chartou výskumných pracovníkov sa nahradí charta a kódex správania pre výskumných pracovníkov z roku 2005¹⁶ a zároveň sa ňou podporí poskytovanie dobrých pracovných podmienok a výskumného prostredia v príslušných organizáciách. Bude to jednotný dokument určený zároveň výskumným pracovníkom, zamestnávateľom, financujúcim organizáciám a tvorcom politik, ktorý bude obsahovať menší počet zásad¹⁷ na uľahčenie vykonávania vo všetkých odvetviach. Nová charta môže byť príležitosťou na spustenie procesu revízie súčasného mechanizmu vykonávania stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov (HRS4R).

Posilnením **zručností výskumných pracovníkov**, a to najmä prierezových zručností, s využitím **európskeho rámca kompetencií pre výskumných pracovníkov (ResearchComp)**¹⁸ a okrem iného aj podporou mikrocertifikátov¹⁹ sa podporí **medzisektorová mobilita** a reálny tok talentov medzi odvetviami. Posilní to obeh poznatkov a prispeje k preklenutiu rozdielov medzi výskumnými pracovníkmi a dopytom po vysokokvalifikovaných talentoch na trhu práce.

Talent je kľúčom k **inováciám**. Zásadné je vytvorenie podmienok na dosiahnutie a zabezpečenie toku vysokokvalifikovaných a odolných talentov, ktoré dokážu prispieť k obnove a ku konkurenčnej výhode Európy. Zahŕňa to silnejšie väzby medzi akademickou sférou a priemyslom, ako aj podnikateľskú a inovačnú kultúru, čo talentom umožní priniesť svoje nápady na trh.

Návrhom sa podporuje medzisektorová mobilita a všetky ďalšie formy mobility²⁰ a takisto vytváranie startupov zo strany výskumných pracovníkov, pričom sa uznávajú a odmeňujú

¹⁵ S použitím definície zo všeobecne uznávaného Frascati manuálu: <https://www.oecd.org/sti/inno/frascati-manual.htm>.

¹⁶ Odporúčanie Komisie 2005/251/ES z 11. marca 2005 týkajúce sa Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov (Ú. v. EÚ L 75, 22.3.2005, s. 67). Súbor 20 zásad namiesto 40 zásad v súčasnej charte a kódexe správania pre výskumných pracovníkov.

¹⁷ Pozri <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/8d536780-3025-11ed-975d-01aa75ed71a1/language-en>.

¹⁸ Odporúčanie Rady 2022/C 243/02 zo 16. júna 2022 týkajúce sa európskeho prístupu k mikrocertifikátom pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť (Ú. v. EÚ C 243, 27.6.2022, s. 10).

²⁰ Geografická, medziinštitucionálna, interdisciplinárna a virtuálna mobilita.

rôzne kariérne dráhy, aby sa zabezpečilo, že ich pridaná hodnota sa primerane zohľadní v súvislosti s nábormi, kariérnym postupom a posudzovaním výskumných pracovníkov. Uvedené prvky dopĺňa podpora **kariérnych poradenských a podporných služieb**, čo výskumným pracovníkom pomôže nájsť tú najvhodnejšiu dráhu a zároveň to prispeje k ich kariérnemu rastu.

Profily pre výskumných pracovníkov R1 – R4, ktoré sa zaviedli v roku 2011²¹, sú aktualizované a doplnené príkladmi povolání na každej úrovni a v rôznych odvetviach s cieľom zvýšiť porovnateľnosť a interoperabilitu kariér výskumných pracovníkov naprieč odvetvami a krajinami²².

Vykonávaním nových noriem a odporúčaní sa zlepšia vnútroštátne a európske systémy výskumu a inovácie vo všeobecnosti, čo prispeje k štrukturálnemu **riešeniu prípadov nevyváženej cirkulácie talentov**.

Poskytuje sa podpora pre vykonávanie a ďalší rozvoj existujúcich a nových nástrojov na podporu kariér vo výskume (napr. EURAXESS, RESAVER, ResearchComp). Všetky tieto nástroje sa budú nachádzať na **platforme pre talenty v EVP**, ktorá bude jednotným kontaktným miestom pre výskumných pracovníkov, prostredníctvom ktorého sa bude poskytovať aj podpora pre výskumné organizácie.

Stredisko pre monitorovanie kariéry vo výskume umožní monitorovať vykonávanie tohto návrhu prostredníctvom zhromažďovania ukazovateľov týkajúcich sa rôznych sledovaných aspektov. Na základe takýchto údajov budú zainteresované strany a tvorcovia politik na vnútroštátnej aj európskej úrovni schopní konať na základe konkrétnych dôkazov.

- **Súlad s existujúcimi ustanoveniami v tejto oblasti politiky**

Tento návrh je v súlade s existujúcimi politickými ustanoveniami, najmä s:

- **oznámením Komisie s názvom Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť**, ktoré bolo prijaté 1. júla 2020²³ a v ktorom sa zdôrazňuje, že výskumní pracovníci stoja v popredí vedy a inovácií a že potrebujú špecifický súbor zručností na dosiahnutie úspešnej kariéry v akademickej sfére aj mimo nej. Okrem iného sa v programe v oblasti zručností predpokladá definícia taxonómie zručností pre výskumných pracovníkov, rozvoj európskeho rámca kompetencií pre výskumných pracovníkov a podpora vybavenia výskumných pracovníkov zručnosťami potrebnými pre medzisektorovú mobilitu. Prvým z hlavných opatrení programu v oblasti zručností je Pakt o zručnostiach, ktorým sa podporuje zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikácia prostredníctvom spolupráce medzi priemyslom, poskytovateľmi

²¹

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

²² Z analýzy 79 285 voľných pracovných miest zverejnených v databáze Euraxess v roku 2020 vyplýva, že polovica voľných pracovných miest nebola prepojená s konkrétnym štádiom kariéry. Navyše sa analýzou zistilo, že každý zamestnávateľ na vymedzenie pracovného miesta používa vlastnú terminológiu, čím sa zdôrazňuje potreba vypracovať spoločné znenie.

²³ OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť [COM(2020) 274 final].

vzdelávania a odbornej prípravy, sociálnymi partnermi a subjektmi verejného sektora v rámci rozsiahlych partnerstiev v oblasti zručností,

- **oznámením Komisie o európskej stratégii pre univerzity**²⁴, ktoré bolo prijaté 18. januára 2022 a v ktorom sa plánuje rozvoj rámca pre kariéru vo výskume, a to v synergii s európskym rámcom pre atraktívne a udržateľné kariéry vo vysokoškolskom vzdelávaní,
- **oznámením Komisie s názvom Nový európsky inovačný program**, ktoré bolo prijaté 5. júla 2022²⁵ a v ktorom sa uznáva, že inovácie závisia od úspešnej výchovy, prilákania a udržania talentovaných jednotlivcov a rôznorodých zručností, a zdôrazňuje sa význam medzisektorovej mobility,
- **odporúčaním Rady o hlavných zásadách zhodnocovania vedomostí**²⁶, ktoré bolo prijaté 2. decembra 2022 a zameriava sa na prijatie spoločného prístupu k politickým zásadám a opatreniam pre tvorcov politik na vnútroštátnej, regionálnej a miestnej úrovni s cieľom maximalizovať transformáciu výsledkov výskumu a inovácií na riešenia v prospech spoločnosti. Okrem iného sa hlavnými zásadami presadzuje rámec na podporu rozvoja zručností a schopností, systém stimulov a metriky, monitorovanie a hodnotenie.
- **Súlad s ostatnými politikami Únie**

Tento návrh je v súlade s ostatnými politikami Únie, najmä s:

- **Európskym pilierom sociálnych práv**, ktorý v novembri 2017 oznámil Európsky parlament spolu s Radou a Komisiou a v ktorom sa stanovujú nevyhnutné zásady a práva pre spravodlivé a dobre fungujúce trhy práce a systémy sociálneho zabezpečenia v 21. storočí, ako aj so súvisiacimi ustanoveniami Únie v oblasti pracovných podmienok a sociálnej ochrany vrátane **oznámenia Komisie s názvom Iniciatíva na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pracujúcich rodičov a opatrovateľov**²⁷ prijatého 26. apríla 2017; so **smernicou o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii**²⁸ a so **smernicou o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami**²⁹, ktoré boli prijaté 20. júna 2019; s **odporúčaním Rady o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby**³⁰ prijatým 8. novembra 2019. Cieľom

²⁴ OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV o európskej stratégii pre univerzity [COM(2022) 16 final].

²⁵ OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV Nový európsky inovačný program [COM(2022) 332 final].

²⁶ Odporúčanie Rady (EÚ) 2022/2415 z 2. decembra 2022 o hlavných zásadách zhodnocovania vedomostí (Ú. v. EÚ L 317, 9.12.2022, s. 141).

²⁷ OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV s názvom Iniciatíva na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom pracujúcich rodičov a opatrovateľov [COM(2017) 252 final].

²⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1152 z 20. júna 2019 o transparentných a predvídateľných pracovných podmienkach v Európskej únii (Ú. v. EÚ L 186, 11.7.2019, s. 105).

²⁹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019 o rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom rodičov a osôb s opatrovateľskými povinnosťami, ktorou sa zrušuje smernica Rady 2010/18/EÚ (Ú. v. EÚ L 188, 12.7.2019, s. 79).

³⁰ Odporúčanie Rady z 8. novembra 2019 o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby, 2019/C 387/01 (Ú. v. EÚ C 387, 15.11.2019, s. 1).

odporúčania Rady o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby je najmä zabezpečiť, aby pracovníci aj samostatne zárobkovo činné osoby mohli za porovnateľných podmienok patriť do systému sociálneho zabezpečenia, nadobúdať a uplatňovať primerané nároky, jednoducho preniesť nároky na sociálne zabezpečenie z jedného pracovného miesta na druhé a získať transparentné informácie o svojich nárokoch a povinnostiach súvisiacich so sociálnym zabezpečením,

- **oznámením Komisie s názvom Získavanie zručností a prilákanie talentov do EÚ³¹**, ktoré bolo prijaté 27. apríla 2022 a v ktorom sa uznáva význam a potreba atraktívneho EÚ pre talenty z celého sveta. V tejto súvislosti prispieva k uvedeným cieľom smernica o študentoch a výskumných pracovníkoch³² a nedávna revízia smernice o modrej karte EÚ³³, keďže vďaka nim je pre výskumných pracovníkov a vysokokvalifikovaných pracovníkov jednoduchšie a lákavejšie prísť do EÚ a zároveň sa nimi podporuje obeh vedomostí a zručností prostredníctvom ich pohybu medzi členskými štátmi na základe posilnených práv mobility v rámci EÚ,
- **oznámením Komisie s názvom Využitie talentov v regiónoch Európy³⁴**, ktoré bolo prijaté 17. januára 2023, so zameraním na výzvy spojené s pascou rozvoja talentov v regiónoch EÚ v súvislosti s demografickým poklesom, stagnujúcim podielom obyvateľstva s terciárnym vzdelaním a značným odlivom mladých ľudí.

2. PRÁVNÝ ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

• Právny základ

Právnym základom tejto iniciatívy je článok 182 ods. 5 a článok 292 ZFEÚ. V súlade s článkom 292 ZFEÚ môže Rada prijímať odporúčania a uznáva sa na návrh Komisie vo všetkých prípadoch, v ktorých zmluvy ustanovujú, že musí prijímať akty na návrh Komisie.

V súlade s článkom 179 ZFEÚ bude cieľom činnosti Únie posilňovať svoju vedeckú a technickú základňu prostredníctvom vytvorenia európskeho výskumného priestoru, v ktorom sa voľne pohybujú výskumní pracovníci, vedecké poznatky a technológie, a podporovať zvyšovanie jej konkurencieschopnosti vrátane konkurencieschopnosti jej priemyslu za podpory všetkých výskumných činností, ktoré sa pokladajú za potrebné v iných kapitolách zmlúv.

V súlade s článkom 181 ZFEÚ Európska únia a členské štáty musia koordinovať svoje činnosti v oblasti výskumu a technologického rozvoja s cieľom zabezpečiť vzájomný súlad vnútroštátnych politík a politiky Únie. Komisia v úzkej spolupráci s členskými štátmi môže vyvinúť akékoľvek užitočné podnety na podporu koordinácie, najmä iniciatívy zamerané na

³¹ OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV Získavanie zručností a prilákanie talentov do EÚ [COM(2022) 657 final].

³² Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/801 z 11. mája 2016 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely výskumu, štúdia, odborného vzdelávania, dobrovoľníckej služby, výmenných programov žiakov alebo vzdelávacích projektov a činnosti aupair (Ú. v. EÚ L 132, 21.5.2016, s. 21).

³³ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1883 z 20. októbra 2021 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania a o zrušení smernice Rady 2009/50/ES (Ú. v. EÚ L 382, 28.10.2021, s. 1).

³⁴ OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV s názvom Využitie talentov v regiónoch Európy [COM(2023) 32 final].

vydanie usmernení a stanovenie ukazovateľov, organizovanie výmeny najlepšej praxe a prípravu potrebných prvkov na pravidelné monitorovanie a vyhodnocovanie. Európsky parlament musí o tom byť v plnom rozsahu informovaný.

V súlade s článkom 182 ods. 5 ZFEÚ majú Európsky parlament a Rada v súlade s riadnym legislatívnym postupom a po porade s Hospodárskym a sociálnym výborom možnosť ustanoviť opatrenia potrebné na uskutočnenie európskeho výskumného priestoru ako doplnok k činnostiam plánovaným v rámci viacročného rámcového programu.

- **Subsidiarita (v prípade inej ako výlučnej právomoci)**

S výskumnými pracovníkmi a kariérami vo výskume sa spájajú osobitné výzvy a potreby, ako je uznanie profesie a spoločné vymedzenie pojmu „výskumný pracovník“ a definícia výskumných profesií na úrovni Únie s cieľom podporiť interoperabilitu a porovnateľnosť naprieč členskými štátmi a odvetvami; spoločný výklad súboru zručností, ktoré výskumní pracovníci potrebujú; podpora vyváženej geografickej, medzisektorovej a interdisciplinárnej mobility; zlepšený a koordinovaný systém kariérneho rastu, postupu a posudzovania výskumných pracovníkov; podporné nástroje Únie pre kariéry vo výskume vrátane komplexného európskeho systému monitorovania. Pre ich povahu možno uvedené potreby účinne naplniť len iniciatívou na úrovni Únie.

Komisia v minulosti prijala opatrenia, predovšetkým v rámci odporúčania Komisie z 11. marca 2005 týkajúceho sa Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov³⁵. Je však potrebná nová a aktualizovaná iniciatíva, ktorá umožní reagovať na nové výzvy a súvislosti.

Rada vyzvala Komisiu, aby prijala opatrenia, v záveroch Rady z 28. mája 2021 s názvom Prehĺbenie európskeho výskumného priestoru: Zabezpečenie atraktívnych a udržateľných kariér a pracovných podmienok pre výskumných pracovníkov a realizácia cirkulácie mozgov, ako aj v politickom programe EVP pripojenom k záverom Rady s názvom Budúce riadenie európskeho výskumného priestoru z 26. novembra 2021. Odporúčanie Rady o Pakte pre výskum a inováciu v Európe z 26. novembra 2021 zahŕňa kariéry vo výskume a mobilitu výskumných pracovníkov spolu so systémom posudzovania výskumu a systémom odmien ako dôležité oblasti, v ktorých treba prijať opatrenia, a to v súvislosti s prioritnými oblasťami spoločných opatrení Únie a členských štátov na podporu európskeho výskumného priestoru.

Takisto by sa malo vziať do úvahy, že takáto iniciatíva má mimoriadny význam pre zatraktívnenie kariér vo výskume v Európe, keďže v rozhodujúcej miere prispieva k cieľu udržať talenty v oblasti výskumu v Európe a k premene Európy na atraktívnu destináciu pre zahraničné talenty.

- **Proporcionalita**

Tento návrh je v súlade so zásadou proporcionality stanovenou v článku 5 ods. 4 Zmluvy o Európskej únii (ZEÚ). Ani obsah, ani forma tohto navrhovaného odporúčania Rady nepresahujú rámec nevyhnutný na dosiahnutie jeho cieľov. Prísľuby členských štátov v tejto súvislosti nie sú záväzné a každý členský štát sa môže slobodne rozhodnúť, ktorý prístup uplatní.

³⁵ Odporúčanie Komisie 2005/251/ES z 11. marca 2005 týkajúce sa Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov (Ú. v. EÚ L 75, 22.3.2005, s. 67).

3. VÝSLEDKY HODNOTENÍ *EX POST*, KONZULTÁCIÍ SO ZAJINTERESOVANÝMI STRANAMI A POSÚDENÍ VPLYVU

• Konzultácie so zainteresovanými stranami

Tento návrh vychádza zo zozbieraných dôkazov a vstupov získaných v súvislosti so štúdiami, o ktoré požiadala Komisia a ktoré zahŕňali rozsiahle výmeny so zainteresovanými stranami.

V štúdiu s názvom *Taking stock, evaluating the achievements and identifying the way forward for the ERA Priority 3 policy measures* (Bilancia, hodnotenie úspechov a určenie ďalšieho postupu pre politické opatrenia EVP s prioritou 3) uverejnenej v decembri 2021³⁶ sa zhodnotili existujúce politické opatrenia na podporu bývalej priority EVP, ktorou bol otvorený trh práce pre výskumných pracovníkov, najmä Európska charta výskumných pracovníkov a Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov, stratégia ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov (HRS4R) a sieť služieb EURAXESS. V štúdiu sa zhodnotili úspechy, určili potreby a ponúkli odporúčania týkajúce sa nových alebo zrevidovaných politických opatrení na podporu toho rozmeru nového EVP, ktorý súvisí s ľudskými zdrojmi. Bolo zahrnutých viacero konzultácií vrátane troch online workshopov (v apríli, máji a júli 2021) so zainteresovanými stranami a výskumnými inštitúciami (napr. univerzity a ďalšie organizácie, ktoré vykonávajú výskum, zastrešujúce organizácie, organizácie výskumných pracovníkov, aliancie európskych univerzít, organizácie financujúce výskum, sieť EURAXESS, členské štáty), prieskumu medzi organizáciami zapojenými do procesu HRS4R a prieskumu siete služieb EURAXESS.

Hlavné výstupy z konzultácií so zainteresovanými stranami v súvislosti so štúdiou možno zhrnúť takto:

- Európska charta výskumných pracovníkov a Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov sú na inštitucionálnej úrovni v EÚ aj mimo nej všeobecne akceptované, vyžadujú si však aktualizáciu s cieľom reagovať na nové skutočnosti (otvorená veda, etika vo výskume, rodová rovnosť, rozmanitosť a inklúzia, tímová veda, medzisektorová a interdisciplinárna mobilita, posudzovanie výskumu) a ich zavádzanie by sa malo podporovať aj mimo akademického sektora,
- proces HRS4R a súvisiace ocenenie prispeli k pozitívnej zmene v postupoch organizácií, ktoré vykonávajú výskum, v oblasti ľudských zdrojov, hoci niektoré organizácie mali dojem, že na získanie ocenenia je potrebné príliš veľké úsilie,
- zavedenie a účinnosť charty a kódexu pre výskumných pracovníkov a stratégie HRS4R do veľkej miery závisí od vnútroštátnych súvislostí a politík,
- EURAXESS oslovil významné množstvo výskumných pracovníkov a výskumných organizácií v EÚ aj mimo nej, v dôsledku čoho sa stabilne zvyšuje objem aj intenzita jeho využívania. Výskumní pracovníci čerpajú z EURAXESS-u rôzne výhody, najmä v súvislosti s podporou medzinárodnej mobility, zatiaľ čo pre výskumné organizácie je prínosom lepší prístup k talentom v oblasti výskumu. Je však potrebné rozšíriť ponuku služieb v rámci EURAXESS-u na účely širšej podpory rozvoja talentov v oblasti výskumu, preto by sa mal zodpovedajúcim spôsobom posilniť súčasný model riadenia,
- z výziev na trhu práce, ktorým čelia výskumní pracovníci, vyplýva, že na splnenie ambícií nového EVP sú potrebné nové a odlišné formy podpory pre kariéry vo výskume. Navyše by sa na naplnenie ambícií nového EVP súvisiacich s kariérami vo výskume mali spojiť všetky existujúce nástroje v jednom celistvom rámci.

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

Na základe uvedených prvkov sa hlavné odporúčania vo výsledku týkajú týchto potrieb:

- jednotného politického rámca pre kariéry vo výskume, ktorého súčasťou je celostný prístup k riešeniu všetkých výziev a zameranie na všetky sektory spoločnosti, v ktorých výskumní pracovníci vykonávajú svoje činnosti,
- aktualizácie charty a kódexu pre výskumných pracovníkov, ktorou by sa zohľadnili súčasné výzvy a príležitosti na trhu práce pre výskumných pracovníkov, ako aj ich širšieho schválenia a vykonávania, a to aj v súkromnom sektore, čo je kľúčovou súčasťou celkového EVP,
- premeny EURAXESS-u na platformu pre talenty v EVP, na ktorej sa bude poskytovať celostnejšia podpora pre výskumných pracovníkov a ktorá bude založená na zlepšenom modeli riadenia,
- riešenia problémov na trhu práce, ktorým čelia výskumní pracovníci, ako je sociálna ochrana alebo nárok na dôchodok,
- podpory vzájomného učenia a výmeny skúseností v súvislosti s kariérami vo výskume.

Okrem toho sa uskutočnili konzultácie so sektorom vysokoškolského vzdelávania s cieľom vypracovať rámec na posilnenie jeho poslania v oblasti výskumu a inovácií v synergii s jeho poslaním v oblasti vzdelávania, čo viedlo k odporúčaniam s názvom *Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe* (Smerom k vízii budúcnosti európskych univerzít do roku 2030) z októbra 2020³⁷, ktoré sa týkali aj podpory ľudského kapitálu a kariérneho rastu. V tejto súvislosti sa hlavné zistenia vzťahovali na:

- reformu univerzitných systémov a štruktúr v oblasti kariérneho rastu, odbornej prípravy a oceňovania, uznávania a stimulov na zabezpečenie celostnejšieho modelu hodnotenia, ktorý sa zakladá viac na kvalite a menej na kvantite,
- reformu hodnotenia kariéry smerom k vyváženému systému, ktorý vychádza z celého spektra schopností výskumných pracovníkov v závislosti od ich štádia kariéry, pozície, o ktorú sa uchádzajú, a ďalších relevantných súvisiacich faktorov, čím sa predíde uplatňovaniu rovnakého prístupu vo všetkých prípadoch. V hodnotení by sa mali zohľadniť výskumné výstupy, výskumný postup, služby a vodcovstvo, vplyv výskumu, výučba a dohľad, ako aj iné odborné skúsenosti,
- zahrnutie odbornej prípravy v oblasti zručností a profesijného rozvoja pre výskumných pracovníkov na všetkých úrovniach, na čo sa vyžadujú investície do odbornej prípravy a kariérneho rastu výskumných pracovníkov na všetkých úrovniach (R1 – R4) s mimoriadnym zameraním na výskumných pracovníkov na úrovniach R1 a R2 (doktorandi a absolventi doktorandského štúdia), z ktorých väčšina nezíska stále zamestnanie v akademickom sektore,
- poskytovanie odbornej prípravy pre výskumných pracovníkov na všetkých úrovniach (R1 – R4) v rámci otvorenej vedy,
- rozšírenie koncepcie geografickej mobility o virtuálnu mobilitu,
- aktualizáciu Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov na základe zmeneného prostredia pre výskum a inovácie v EÚ a zohľadnenie aktuálnych diskusií v akademickom sektore. V tejto súvislosti treba výslovne zohľadniť aj otvorenú vedu, otvorené a zodpovedné

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

inovačné postupy, rozmanitosť, etiku vo výskume, občiansku vedu a štvoritú imobilitu (cezhraničnú, medzisektorovú, interdisciplinárnu a virtuálnu) v rámci kariérneho rastu,

- posilnenie interakcie medzi akademickou sférou a odvetviami mimo akademickú sféru, aby sa posilnila úloha univerzít ako hlavných aktérov v jadre inovačných ekosystémov.

Štúdia s názvom *Knowledge Ecosystems in the new ERA* (Vedomostné ekosystémy v novom EVP), ktorá bola ukončená v roku 2022, obsahovala analýzu aspektov spojených s kariérami vo výskume, najmä zručností³⁸, zamestnania a pracovných podmienok, ako aj fenoménu úniku mozgov a cirkulácie talentov³⁹. Takisto sa zameriavala na vývoj metodiky na účely strediska pre monitorovanie kariéry vo výskume. V štúdii boli zmapované opatrenia medzisektorovej mobility v celej Európe, ktoré boli zobrazené v modeloch, pričom sa vychádzalo z predchádzajúcej štúdie Komisie *Fostering industrial talents in research at European level* (Podpora talentov v oblasti priemyslu vo výskume na európskej úrovni) z januára 2018⁴⁰. V súvislosti s touto štúdiou sa uskutočnilo množstvo konzultácií, okrem iného:

- online prieskum (od apríla do mája 2021) medzi výskumnými pracovníkmi s cieľom získať prehľad o zručnostiach, sociálnom zabezpečení a pracovných podmienkach súvisiacich s pracovnými miestami vo výskume, po ktorom v máji 2021 nasledovali tri zasadnutia pracovných skupín na overenie a spresnenie výsledkov z rozhovorov,
- online prieskum (od mája do júna 2021) s cieľom overiť súbor zručností, ktoré sú kľúčové pre prácu výskumných pracovníkov v akademickom a súkromnom sektore,
- rozhovory s výskumnými pracovníkmi (2. štvrt'rok 2021) v rôznych štádiách kariéry, ktorí pracujú v akademickú sféru a v iných odvetviach, so zameraním na kompetencie, možnosti odbornej prípravy v oblasti zručností a medzisektorovú mobilitu,
- rozhovory so zástupcami zastrešujúcich organizácií vysokoškolského vzdelávania, združeniami výskumných organizácií, zástupcami z členských štátov a zástupcami podnikov (2. štvrt'rok 2021) so zameraním na aktualizáciu Európskej klasifikácie zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání (ESCO), rozvoj európskeho rámca kompetencií pre výskumných pracovníkov, budúcnosť trvalých zamestnaneckých pomerov a diverzifikáciu kariér vo výskume,
- osobitná skupina (september 2021) so zastrešujúcimi združeniami EÚ spojenými s výskumom (univerzity, výskumné organizácie, organizácie, ktoré vykonávajú výskum, atď.), priemyselnými združeniami a tvorcami vnútroštátnych politík v EÚ s cieľom overiť prácu na návrhu európskeho rámca kompetencií pre výskumných pracovníkov,
- workshop (október 2021) s viac ako 450 účastníkmi spomedzi zainteresovaných strán zo všetkých odvetví, na ktorom sa riešili výzvy spojené s kariérami vo výskume, najmä v oblasti kompetencií,

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

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

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

- workshop (marec 2022) so širokou škálou zainteresovaných strán zo všetkých odvetví, na ktorom sa riešili zručnosti a podmienky zamestnania výskumných pracovníkov, otázky sociálnej ochrany výskumných pracovníkov zúčastňujúcich sa na medzinárodnej mobilite, ako aj koncepcia strediska pre monitorovanie kariéry vo výskume,
- záverečný workshop (september 2022) o kompetenciách, vyváženej cirkulácii talentov a medzisektorovej mobilite.

Hlavné zistenia štúdie možno zhrnúť takto:

- Výskumní pracovníci sú mimoriadne dôležití pre systémy výskumu a inovácií v Európe. Preto je dôležité posilniť ich kariéry, aby boli atraktívnejšie a udržateľnejšie. Prvým z prvkov, ktoré treba riešiť, je spoločné vymedzenie pojmu „výskumný pracovník“ na európskej úrovni.
- Opisy profilov R1 – R4, ktoré sa zaviedli v roku 2011, sa často používajú a uvádzajú pri nábore výskumných pracovníkov v akademickom sektore. Je však potrebná väčšia zrozumiteľnosť, a to aj s cieľom podporiť ich používanie mimo akademickej sféry a umožniť ľahšiu interoperabilitu a porovnateľnosť úloh výskumných pracovníkov v rôznych odvetviach a členských štátoch.
- Výskumní pracovníci považujú prierezové zručnosti za dôležité pre nábor a kariérny postup, ale len malá časť doktorandov v EÚ zastáva názor, že odborná príprava získaná počas doktorandskej prípravy zahŕňa aj prierezové zručnosti na dostatočnej úrovni. Zainteresované strany veľmi vítajú zavedenie európskeho rámca kompetencií pre výskumných pracovníkov, ktorý by však nemal byť záväzný a používateľom by sa v ňom mala ponechať flexibilita v súvislosti s jeho vykonávaním.
- Zručnosti sú základom pre medzisektorovú mobilitu výskumných pracovníkov, a tak by mali mať k dispozícii certifikovateľnú formálnu a neformálnu odbornú prípravu vrátane prípravy súvisiacej s koordináciou a spoluprácou s podnikmi a ďalšími relevantnými aktérmi na trhu práce, aby sa odstránil rozdiel medzi dopytom a ponukou vo vzťahu k výskumným pracovníkom. Je však rovnako dôležité poskytnúť výskumným pracovníkom podporu a usmernenia týkajúce sa kariérnych príležitostí mimo akademickej sféry, okrem iného prostredníctvom mentorstva a služieb kariérneho rastu.
- Často chýba otvorený a transparentný nábor založený na zásluhách, čo spolu s neistými pracovnými podmienkami a nestabilnými kariérnymi dráhami predstavuje prekážku optimálneho rozvoja ľudského kapitálu vo výskume. Sú potrebné iniciatívy vrátane zváženia systému modelových trvalých zamestnaneckých pomerov na úrovni EÚ či iného transparentného systému kariérneho vzostupu a postupu.
- Mapovanie hlavných príčin prispievajúcich k úniku mozgov v súvislosti s úrovňou systému, výskumným prostredím, náborom a pracovnými podmienkami a excelentnosťou výskumu, pričom sa poukazuje na podmienky pre vyváženejšiu mobilitu. Mapovanie sprevádza stanovenie ciest k vyváženejšej cirkulácii talentov na úrovni členských štátov na základe existujúcich alebo budúcich postupov členských štátov či výskumných organizácií, ako aj ciest na úrovni EÚ, ktorých štruktúra je sústredená na rozmery zosúladenia, inšpirácie a podpory.
- Určenie modelov, najlepších postupov a odporúčaní na podporu medzisektorovej mobility v troch kategóriách: i) posilnenie spolupráce medzi akademickou sférou a podnikmi; ii) zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikácia talentov s cieľom

uspokojit' dopyt podnikov alebo vybudovať kapacitu na podporu výskumu a inovácií;
iii) podnikanie a zakladanie podnikov.

- Sociálne zabezpečenie a jeho prenosnosť môže predstavovať demotivujúci faktor alebo komplikáciu pre medzinárodnú mobilitu vo výskume. V dôsledku mobility môže vzniknúť niekoľko typov nedostatkov v sociálnom zabezpečení, ktoré sa najviac týkajú výskumných pracovníkov, ktorí sa zúčastňujú na mobilite. Prvým všeobecným nedostatkom sú rozdiely v postavení v zamestnaní a ich vplyv na sociálne zabezpečenie. Zmena postavenia v zamestnaní pri sťahovaní z jednej krajiny do druhej môže viesť k odlišným nárokom na sociálne zabezpečenie. Keď sú napríklad výskumní pracovníci v rámci doktorandského štúdia klasifikovaní ako študenti a nie ako zamestnanci, môže sa na nich vzťahovať obmedzené sociálne zabezpečenie, prípadne žiadne. Okrem toho je často obmedzený prístup aj kvalita informácií poskytovaných výskumným pracovníkom, ktorí sa zúčastňujú na mobilite. V súvislosti so špecifickými druhmi sociálneho zabezpečenia sa zaznamenali osobitné nedostatky. Dôchodok, a to najmä doplnkový dôchodok, je nepochybne veľkým problémom, keďže výskumní pracovníci, ktorí sa zúčastňujú na mobilite a ktorí majú často krátkodobé zmluvy, nemusia spĺňať podmienku kvalifikačného obdobia určeného pre doplnkové dôchodkové systémy. V prípade nezamestnanosti sa pri rozhodovaní o prístupe k dávkam v nezamestnanosti a ich výške zohľadňujú záznamy o predchádzajúcich zamestnaniach bez ohľadu na krajinu.
- Metodika a ukazovatele monitorovania kariér vo výskume na základe existujúcich údajov, ktoré dopĺňa prístup založený na prieskume v štyroch rozmeroch: pracovné miesta, zručnosti a mobilita (prípravné práce na účely strediska pre monitorovanie kariéry vo výskume).

Dodatočné konzultácie s členskými štátmi, krajinami pridruženými k Horizontu Európa a so zainteresovanými stranami sa konali v súvislosti s prácou Komisie na návrhu odporúčania Rady o Pakte pre výskum a inováciu v Európe⁴¹ a o politickom programe EVP, najmä pokiaľ ide o opatrenie 4 s cieľom „[p]odporovať atraktívne a udržateľné kariéry vo výskume, vyváženú cirkuláciu talentov a medzinárodnú, medzidisciplinárnu a medzisektorovú mobilitu v rámci EVP“.

V tomto návrhu sa berie do úvahy aj práca trojstrannej osobitnej skupiny výboru ERAC na revízii charty a kódexu pre výskumných pracovníkov, vstupy získané v súvislosti s konzultáciami so zainteresovanými stranami na účely európskej stratégie pre univerzity a informácie alebo štúdie od tretích strán vrátane OECD. Okrem toho bol v decembri 2020 v spolupráci s trojstrannou osobitnou skupinou výboru ERAC a predsedníckym triom zorganizovaný osobitný workshop výboru ERAC týkajúci sa výskumných pracovníkov.

⁴¹ Pri niekoľkých príležitostiach sa získali názory viacerých zainteresovaných strán. Komisii poskytlo poradenstvo najmä fórum EVP pre transformáciu (zriadené ako neformálna expertná skupina Komisie), ktoré umožnilo štruktúrovaným spôsobom zohľadňovať názory členských štátov a zainteresovaných strán. Príslušné zainteresované strany a zastrešujúce organizácie boli vyzvané, aby sa podelili o svoje názory (napr. na workshopoch, ktoré sa konali 20. apríla a 25. mája 2021). Takisto sa uskutočnila verejná konzultácia od 15. apríla do 13. mája 2021 s cieľom zhromaždiť názory širokej verejnosti.

Návrh

ODPORÚČANIE RADY

týkajúce sa európskeho rámca na prilákanie a udržanie talentov v oblasti výskumu, inovácií a podnikania v Európe

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE

so zreteľom na Zmluvu o fungovaní Európskej únie, a najmä na jej článok 182 ods. 5 a článok 292 prvú a druhú vetu,

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

keďže:

- (1) V článku 179 Zmluvy o fungovaní Európskej únie sa stanovuje, že cieľom Únie je posilňovať svoju vedeckú a technickú základňu prostredníctvom vytvorenia európskeho výskumného priestoru, v ktorom sa voľne pohybujú výskumní pracovníci, vedecké poznatky a technológie. V tejto súvislosti sa v článku 180 Zmluvy o fungovaní Európskej únie uvádza, že Únia uskutočňuje viacero činností, ktoré dopĺňujú činnosti členských štátov, vrátane stimulovania prípravy a mobility výskumných pracovníkov v Únii a šírenia a využívania výsledkov výskumných činností v Únii.
- (2) Pri podpore výskumných pracovníkov a kariér vo výskume v Únii zohrávalo významnú úlohu odporúčanie Komisie 2005/251/ES⁴². Európska charta výskumných pracovníkov a Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov (ďalej len „charta a kódex pre výskumných pracovníkov“) sa stali opornými bodmi pre výskumných pracovníkov a zamestnávateľov či organizácie financujúce výskumných pracovníkov, čo prispelo k posilneniu európskeho výskumného priestoru a podpore rozvoja atraktívnejšieho, otvoreného a udržateľného európskeho trhu práce pre výskumných pracovníkov. Od roku 2008 je zavedený európsky postup certifikácie záväzkov a pokroku inštitúcie smerom k vykonávaniu zásad charty a kódexu pre výskumných pracovníkov, ako aj stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov (HRS4R).
- (3) V oznámení Komisie s názvom Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť, ktoré bolo prijaté 1. júla 2020⁴³, sa zdôrazňuje, že výskumní pracovníci stoja v popredí vedy a inovácií a že potrebujú špecifický súbor zručností na dosiahnutie úspešnej kariéry v akademickej sfére aj mimo nej. V oznámení sa predpokladá definícia taxonómie zručností pre výskumných pracovníkov, a to aj s cieľom umožniť štatistické monitorovanie cirkulácie mozgov, rozvoj európskeho rámca kompetencií pre výskumných

⁴² Odporúčanie Komisie 2005/251/ES z 11. marca 2005 týkajúce sa Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov (Ú. v. EÚ L 75, 22.3.2005, s. 67).

⁴³ OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNŇOV s názvom Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť [COM(2020) 274 final].

pracovníkov a podporu vybavenia výskumných pracovníkov zručnosťami potrebnými pre medzisektorovú mobilitu. Prvým z hlavných opatrení programu v oblasti zručností je Pakt o zručnostiach, ktorým sa podporuje zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikácia prostredníctvom spolupráce medzi priemyslom, poskytovateľmi vzdelávania a odbornej prípravy, sociálnymi partnermi a subjektmi verejného sektora v rámci rozsiahlych partnerstiev v oblasti zručností.

- (4) V oznámení Komisie s názvom Nový EVP pre výskum a inovácie prijatom 30. septembra 2020⁴⁴ sa uznáva, že v celosvetovej súťaži o talenty sú nutné priaznivé podmienky kariérneho rastu na prilákanie najlepších výskumných pracovníkov v Európe a že sa situácia, v ktorej predovšetkým výskumní pracovníci na začiatku svojej kariéry majú neisté pracovné miesto, v uplynulých rokoch citelne nezlepšila. V oznámení sa takisto zdôrazňuje častý nesúlad medzi zručnosťami výskumných pracovníkov a potrebami spoločnosti a hospodárstva, najmä v priemysle a v podnikoch, ako aj význam stimulov pre výskumných pracovníkov smerom ku kariére mimo akademickej sféry. V oznámení sa uvádza, že na posilnenie kariér vo výskume v Európe je potrebný súbor nástrojov s opatreniami zameranými na uznanie zručností výskumných pracovníkov, rozvoj rámca kompetencií pre výskumných pracovníkov, na posilnenú mobilitu a výmeny medzi akademickou sférou a priemyslom, na zacielené príležitosti na odbornú prípravu a portál jednotného kontaktného miesta, ktorý výskumným pracovníkom ponúkne prístup k celému radu podporných služieb. V oznámení sa predpokladá aj zlepšenie systému hodnotenia výskumu.
- (5) V záveroch Rady o novom európskom výskumnom priestore z 1. decembra 2020⁴⁵ sa vyzdvihuje skutočnosť, že medzi kľúčové prvky nového európskeho výskumného priestoru, ktoré prispievajú k prilákaniu a udržaniu vynikajúcich výskumných pracovníkov, patrí vytvorenie atraktívnych a bezpečných pracovných podmienok a zvýšenie atraktívnosti kariér vo výskume, pričom sa zohľadní otvorená veda, rodová rovnosť, digitálne zručnosti, hodnotenie výskumu, diverzifikácia kariér vo výskume a rozmanité kariérne dráhy.
- (6) V záveroch Rady s názvom Prehĺbenie európskeho výskumného priestoru: Zabezpečenie atraktívnych a udržateľných kariér a pracovných podmienok pre výskumných pracovníkov a realizácia cirkulácie mozgov z 28. mája 2021⁴⁶ sa uznáva, že výskumní pracovníci sú jadrom európskeho systému výskumu a inovácií a že sú potrebné koordinovanejšie opatrenia na európskej úrovni s cieľom prekonať výzvy, ktorým v súčasnosti čelia výskumní pracovníci, aby sa zabezpečili primerané a udržateľné kariéry vo výskume, podporiť vyváženú cirkuláciu talentov a urobiť z Európy atraktívnu destináciu pre výskumných pracovníkov. V záveroch sa navrhuje analýza možného vývoja charty a kódexu pre výskumných pracovníkov, z ktorých by sa stal jednotný a komplexný rámec na riešenie všetkých výziev spojených s kariérami vo výskume nad rámec hodnôt a zásad, pričom by sa takýto rámec zameriaval na všetky možné oblasti zamestnania vo výskume. V záveroch sa od Komisie vyžaduje, aby do roku 2022 predložila príslušný návrh. Aspekty ako nábor, stimuly pre výskumných pracovníkov na začiatku kariéry, diverzifikácia kariéry a kariérny postup, interoperabilita so všetkými odvetviami spoločnosti vrátane priemyslu, posudzovanie

⁴⁴ OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV s názvom Nový EVP pre výskum a inovácie [COM(2020) 628 final].

⁴⁵ Dokument Rady 13567/20.

⁴⁶ Dokument Rady 9138/21.

výskumných pracovníkov, rodová rovnosť, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a zlepšené riadenie a služby v rámci EURAXESS-u sa navrhujú ako prvky, ktoré treba zahrnúť do návrhu.

- (7) Odporúčanie Rady (EÚ) 2021/2122⁴⁷ sa vzťahuje na kariéry vo výskume a mobilitu výskumných pracovníkov spolu s hodnotením výskumu, výskumných pracovníkov a inštitúcií ako dôležité oblasti, v ktorých treba prijať opatrenia, a to v súvislosti s prioritnými oblasťami spoločných opatrení Únie a členských štátov na podporu európskeho výskumného priestoru, pričom sa v ňom stanovuje spoločný súbor zásad a hodnôt, ktoré tvoria základ výskumu a inovácií v Európe. Takisto sa v ňom podčiarkuje potreba venovať väčšiu pozornosť kariéram výskumných pracovníkov v ranom a strednom štádiu vrátane osobitných prekážok, s ktorými sa v týchto štádiách stretávajú ženy.
- (8) Politický program EVP pripojený k záverom Rady s názvom Budúce riadenie európskeho výskumného priestoru z 26. novembra 2021⁴⁸ obsahuje osobitné opatrenia s cieľom „[p]okročiť pri reforme systému posudzovania, pokiaľ ide o výskum, výskumníkov a inštitúcie s cieľom zlepšiť ich kvalitu, výkonnosť a vplyv“ a „[p]odporovať atraktívne a udržateľné kariéry vo výskume, vyváženú cirkuláciu talentov a medzinárodnú, medzidisciplinárnu a medzisektorovú mobilitu v rámci EVP“. V rámci posledného uvedeného opatrenia sa plánuje vytvorenie Európskeho rámca pre kariéru vo výskume spolu so zlepšením existujúcich nástrojov a iniciatív a vytvorením nových nástrojov či iniciatív. Zahŕňa to aj zriadenie strediska pre monitorovanie kariéry vo výskume; vývoj charty a kódexu pre výskumných pracovníkov; zriadenie platformy pre talenty v EVP ako jednotnej online brány k službám, sieti a portálom EURAXESS vrátane stratégie HRS4R a RESAVER; spustenie iniciatívy ERA4You zameranej na podporu cirkulácie talentov medzi odvetvami a v celej EÚ; výmenu osvedčených postupov, pokiaľ ide o systémy výskumu a inovácie, na podporu vyváženej cirkulácie mozgov; a pilotný projekt nového rámca pre kariéru vo výskume spolu s alianciami európskych univerzít.
- (9) V oznámení Komisie o európskej stratégii pre univerzity, ktoré bolo prijaté 18. januára 2022⁴⁹, sa plánuje rozvoj rámca pre kariéru vo výskume, a to v synergii s európskym rámcom pre atraktívne a udržateľné kariéry vo vysokoškolskom vzdelávaní, ktorý sa má predložiť k roku 2023.
- (10) V oznámení Komisie s názvom Nový európsky inovačný program, ktoré bolo prijaté 5. júla 2022⁵⁰, sa uznáva, že inovácie závisia od úspešnej výchovy, prilákania a udržania talentovaných jednotlivcov a rôznorodých zručností, a zdôrazňuje sa význam medzisektorovej mobility.
- (11) V odporúčaní Rady (EÚ) 2022/2415⁵¹ sa vyzdvihuje význam investícií do rozvoja podnikateľskej kultúry, postupov, zručností a kapacít pre výskumných pracovníkov

⁴⁷ Odporúčanie Rady (EÚ) 2021/2122 z 26. novembra 2021 o Pakte pre výskum a inováciu v Európe (Ú. v. EÚ L 431, 2.12.2021, s. 1).

⁴⁸ Dokument Rady 14308/21.

⁴⁹ OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV o európskej stratégii pre univerzity [COM(2022) 16 final].

⁵⁰ OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV s názvom Nový európsky inovačný program [COM(2022) 332 final].

⁵¹ Odporúčanie Rady (EÚ) 2022/2415 z 2. decembra 2022 o hlavných zásadách zhodnocovania vedomostí (Ú. v. EÚ L 317, 9.12.2022, s. 141).

a ďalších aktérov v oblasti výskumu a inovácií vrátane sprostredkovateľov, v prípade ktorých je nevyhnutná neustála profesionalizácia, aby sa maximalizovala transformácia výsledkov výskumu a inovácií na riešenia v prospech spoločnosti. Vykonávanie odporúčania sa podporí metodickými pokynmi o spolupráci medzi priemyslom a akademickou sférou.

- (12) Výskumní pracovníci predstavujú pre spoločnosť kľúčový zdroj. Vykonávajú výskum, podporujú inovácie, prispievajú k riešeniam spoločenských výziev vrátane digitálnej a zelenej transformácie, čo prispieva k zastrešujúcim prioritám Komisie v rámci Európy pripravenej na digitálny vek a Európskej zelenej dohody. Výskumní pracovníci sú vysokokvalifikované talenty s veľkým potenciálom uspokojiť dopyt na trhu práce, a tak prispieť k ďalšej zastrešujúcej priorite hospodárstva, ktoré pracuje v prospech ľudí. Je nevyhnutné zlepšiť ich celkové pracovné prostredie posilnením kariér vo výskume a ich účinnosti, ako aj vytvorením interoperability medzi odvetviami.
- (13) Zvýšenie atraktívnosti a stability kariér vo výskume v celej Únii je kľúčovým prvkom európskeho výskumného priestoru. To je dôvodom pre nespornú potrebu zatriktívniť kariéry vo výskume pre absolventov a zaviesť rámcové podmienky na udržanie talentovaných výskumných pracovníkov v Únii, ako aj pre potrebu urobiť z Únie lákavú a konkurencieschopnú destináciu pre medzinárodných výskumných pracovníkov.
- (14) Talent je kľúčom k inováciám. Preto je nevyhnutné vytvoriť podmienky na dosiahnutie a zabezpečenie toku vysokokvalifikovaných a odolných talentov, ktoré dokážu prispieť k obnove a konkurenčnej výhode Európy. Zahŕňa to silnejšie väzby medzi akademickou sférou a priemyslom, ako aj podnikateľskú a inovačnú kultúru, čo talentom umožní priniesť svoje nápady na trh.
- (15) Akciami Marie Curie-Sklodowskej, ktoré sú súčasťou rámcových programov pre výskum a inovácie, sa už vyše 25 rokov zabezpečuje podpora pre výskumných pracovníkov z celého sveta a vo všetkých štádiách kariéry, a to so zameraním na odbornú prípravu, zručnosti a kariérny rast. Program mal takisto štrukturálny vplyv na organizácie (univerzity, výskumné centrá, podniky atď.), keďže sa ním šíрили osvedčené postupy a zvyšovala sa ich medzinárodná atraktívnosť a viditeľnosť, najmä vďaka vytvoreniu vynikajúcich doktorandských programov. Akcie Marie Curie-Sklodowskej sú príkladom najlepšieho postupu, pokiaľ ide o príspevok k medzisektorovej, interdisciplinárnej a geografickej mobilite, o rozvoj zručností výskumných pracovníkov, riešenie rodovej nerovnováhy, udržanie talentovaných výskumných pracovníkov a prilákanie nových talentov do Európy. Programy priemyselných doktorátov v rámci akcií Marie Curie-Sklodowskej, pri ktorých sú skúsenosti vo výskume, miesto vykonávania a dohľad nad doktorandom rovnomerne rozdelené medzi akademickou a inou ako akademickou inštitúciou, predstavujú významný príklad interakcie a spolupráce medzi aktérmi ekosystému, keďže vďaka nim sa rozvíjajú prierezové zručnosti a medzisektorová mobilita a prispieva sa k uspokojeniu dopytu priemyslu po vysokokvalifikovaných talentoch.
- (16) Údaje Eurostatu poukazujú na rastúci trend v počte výskumných pracovníkov v Európe. V roku 2021 v členských štátoch pracovali 2 milióny výskumných pracovníkov (ekvivalent plného pracovného času), teda o 627 tisíc viac než v roku 2011. Väčšina výskumných pracovníkov pracuje v podnikateľskom odvetví (56 %) a v odvetví vysokoškolského vzdelávania (32 %), za ktorým nasleduje sektor verejnej správy (11 %). Tento stúpajúci trend treba udržať prostredníctvom primeraných

investícií, infraštruktúry a politik na vnútroštátnej úrovni aj na úrovni Únie, ktorými sa podporí atraktívnosť kariér vo výskume, a to aj v súvislosti s rozmanitosťou a rodovou rovnosťou. Zároveň je dôležité podporovať kultúru rovnakej hodnoty a rovnakej odmeny pre kariéry vo výskume vo všetkých odvetviach spoločnosti.

- (17) Ďalej je potrebné stanoviť jasnú a spoločnú definíciu pojmu „výskumný pracovník“ na európskej úrovni, ako je napríklad definícia zo všeobecne uznávaného Frascati manuálu, a spoločný výklad výskumných profesií. Výskumné profesie by sa mali chápať ako povolania, ktoré môžu výskumní pracovníci vykonávať vo všetkých príslušných odvetviach, okrem iného v akademickej sfére (univerzity, polytechnické vysoké školy a výskumné inštitúty), podnikaní (vrátane priemyselných laboratórií, startupov, spin-off podnikov alebo malých a stredne veľkých podnikov), orgánoch verejnej správy (vrátane verejných laboratórií a systému zdravotnej starostlivosti) a treťom sektore. Treba vynaložiť úsilie na úplné uznanie výskumnej profesie a splnenie cieľa v oblasti porovnateľnosti výskumných profesií v rôznych členských štátoch a odvetviach, a to aj aktualizáciou profilov výskumných pracovníkov R1 – R4, ktoré sa zaviedli v roku 2011, a ich širším používaním v spojení s voľnými pracovnými miestami pre výskumných pracovníkov.
- (18) Realizácia výskumu a inovácií na vysokej úrovni si vyžaduje podporu viacerých úloh v riadení výskumu, ktoré vykonávajú výskumní pracovníci alebo iní odborníci. Tieto veľmi cenné profesie si zaslúžia riadne uznanie, okrem iného prostredníctvom ďalšej analýzy a zosúladenia na úrovni Únie s cieľom posilniť ich kapacitu, rozvinúť relevantnú odbornú prípravu, podporiť porovnateľnosť a umožniť týmto profesiám účinne riadiť a podporovať výskum a inovácie.
- (19) V roku 2022 bola aktualizovaná Európska klasifikácia zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání (ESCO) s cieľom zahrnúť vylepšené taxonómie zručností a povolání pre výskumných pracovníkov, čím sa vymedzia relevantné povolania pre výskumných pracovníkov v rôznych odvetviach trhu práce, ako aj prierezové zručnosti, ktoré výskumní pracovníci potrebujú, aby uspeli. Uplatňovanie klasifikácie ESCO na portáli EUROPASS a v rámci Európskej siete služieb zamestnanosti (EURES) uľahčuje zavádzanie tejto zlepšenej terminológie na trhu práce. Je potrebná spolupráca medzi Komisiou a Medzinárodnou organizáciou práce, aby sa osobitná kategória výskumného pracovníka zahrnula do budúcich revízií Medzinárodnej štandardnej klasifikácie zamestnaní (ISCO), z ktorej vychádza klasifikácia ESCO.
- (20) Ako sa uznáva v článku 13 Charty základných práv Európskej únie a ako je uvedené v Bonnskej deklarácii o slobode vedeckého výskumu z 20. októbra 2020, v Rímskom komuniké o európskom priestore vysokoškolského vzdelávania z 19. novembra 2020 a v odporúčaní Rady (EÚ) 2021/2122, akademická sloboda a sloboda vedeckého výskumu musia byť chránené ako základné predpoklady toho, aby vedeckí pracovníci mohli dosiahnuť pokrok vo výskume a inováciách. V tejto súvislosti Komisia v januári 2021 uverejnila pracovný dokument útvarov Komisie o zmiernení zahraničného zasahovania do výskumu a inovácií. V publikácii sa načrtávajú najlepšie postupy na podporu inštitúcií vysokoškolského vzdelávania a výskumných inštitúcií pri ochrane ich základných hodnôt vrátane akademickej slobody, etiky a inštitucionálnej autonómie, ako aj na ochranu ich zamestnancov, študentov, zistení z výskumu a aktív.
- (21) Ženy majú medzi výskumnými pracovníkmi stále nedostatočné zastúpenie a predstavujú len 33 % celkového počtu výskumných pracovníkov v Únii. Podľa údajov je v sektore vysokoškolského vzdelávania zamestnaný väčší percentuálny podiel výskumných pracovníčok (pri porovnaní s výskumnými pracovníkmi), no

v sektore verejnej správy a podnikania je ich percentuálny podiel nižší. V celej Únii pracuje vo vysokoškolskom vzdelávaní väčší podiel výskumných pracovníčok na kratší pracovný čas a s neistými pracovnými zmluvami (ide o 11 % žien v porovnaní so 7 % mužov) a ženy zastávajú len 26 % najvyšších pozícií v akademickej sfére (plná profesúra alebo rovnocenná pozícia výskumného pracovníka). Je potrebné účinne riešiť pretrvávajúce rodové rozdiely v kariérach vo výskume vrátane rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, rodového vychýlenia pri hodnotení, otázok rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ako aj rodovo motivovaného násillia, keďže všetky z nich vplývajú na účasť a kariérny postup. Riešením by mala byť inštitucionálna zmena, a to aj prostredníctvom nástroja inkluzívnych plánov rodovej rovnosti. Navyše je potrebné osobitné úsilie na riešenie nedostatočného zastúpenia žien v oblasti vedy, technológií, inžinierstva a matematiky (STEM) v rámci výskumu a inovácií, ako aj v sektore vysokoškolského vzdelávania, ako sa zdôrazňuje v európskej stratégii pre univerzity, v ktorej sa navrhuje manifest univerzít zameraných na odbory STE(A)M týkajúci sa rodovo inkluzívneho vzdelávania v odboroch STE(A)M.

- (22) Aby sa podporil úplný osobný a profesijný rozvoj výskumných pracovníkov v Únii, najmä výskumných pracovníkov na začiatku kariéry, je nevyhnutné riešiť existujúce výzvy, ktoré majú nepriaznivý vplyv na celkový systém výskumu a inovácií v Únii a na vnútorný trh v oblasti výskumu. Medzi takéto výzvy patria aspekty zamestnania a pracovných podmienok, ako sú rozdiely v postavení doktorandov ako študentov/zamestnancov medzi členskými štátmi, často chýbajúci otvorený a transparentný nábor založený na zásluhách, neistota spojená s krátkodobými zmluvami na základe jednotlivých projektov, nedostatočná rovnosť príležitostí, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a nedostatok opatrení zabezpečujúcich blahobyt, ako aj slabiny nástrojov sociálnej ochrany vrátane ťažkostí s prenosnosťou nárokov medzi odvetvami a členskými štátmi.
- (23) K zamestnateľnosti a ku kariérnemu rastu výskumných pracovníkov na začiatku kariéry by mohli prispieť osobitné stimuly pre ich nábor, ako sú finančné stimuly či stimuly v oblasti sociálnej ochrany, a to vrátane príležitostí na získanie stálych zmlúv či zmlúv na dobu neurčitú v súlade so zámerom smernice Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP⁵². V tejto súvislosti by sa mohlo presadzovať širšie využívanie základného financovania alebo financovania výskumu na základe jeho životného cyklu spolu s financovaním na základe jednotlivých projektov. Základné financovanie poskytuje univerzitám alebo výskumným centrom vyhladky zaručenej finančnej podpory, ak preukážu určité výstupy a normy kvality; pre financovanie na základe životného cyklu je typická počítačová súťaž o financovanie, pričom sa financovanie obnoví po kladnom posúdení v rámci monitorovacieho procesu. Výskumným organizáciám sa tak umožňuje vyvíjať dlhodobejšie stratégie výskumu a prijímať udržateľné záväzky voči zamestnancom, zatiaľ čo sa ďalej skúmajú nové programové možnosti s využitím financovania na základe jednotlivých projektov.
- (24) Článkom 22 Všeobecnej deklarácie ľudských práv sa presadzuje právo každého člena spoločnosti na sociálne zabezpečenie, ako aj nárok na uplatňovanie hospodárskych, sociálnych a kultúrnych práv nevyhnutných pre dôstojnosť a slobodný osobnostný rozvoj. V článku 9 Zmluvy o fungovaní Európskej únie sa stanovuje, že pri vymedzovaní a uskutočňovaní politik a činností Únie sa musí prihliadať na záruku

⁵² Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 10.7.1999, s. 43).

primeranej sociálnej ochrany. V rámci 15. zásady Európskeho piliera sociálnych práv sa uvádza, že pracovníci aj samostatne zárobkovo činné osoby na dôchodku majú právo na dôchodok, ktorý zodpovedá ich príspevkom a zaručuje primeraný príjem. Napriek tomu výskumní pracovníci, ktorí sa zúčastňujú na mobilite, majú v dôchodkovom veku ťažkosti s akumuláciou primeraných doplnkových dôchodkov v dôsledku kvalifikačných období, vysokých poplatkov za prenos, obmedzenej finančnej gramotnosti a administratívnej záťaže. Preto by sa mali pre výskumných pracovníkov zabezpečiť záruky vychádzajúce z odporúčania Rady z 8. novembra 2019 o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby⁵³.

- (25) RESAVER, celoeurópska inštitúcia s podporou Komisie, ktorá sa zaoberá poskytovaním zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia pre organizácie, ktoré vykonávajú výskum, a ktorá bude jedným z prvkov budúcej platformy pre talenty v EVP, má maximálny potenciál na riešenie problémov so sociálnou ochranou, ktorým čelia výskumní pracovníci zúčastňujúci sa na mobilite, no jej plnému využívaniu bráni nízke povedomie a značné administratívne a právne prekážky. Na účely ochrany práv na zamestnanecké dôchodkové zabezpečenie výskumných pracovníkov, ktorí sa zúčastňujú na mobilite, treba poskytovať informácie o tom, ako môže mobilita ovplyvniť dôchodkové práva, a zároveň by sa mala podporovať účasť organizácií, ktoré vykonávajú výskum, na inštitúcii RESAVER.
- (26) Medzisektorová, interdisciplinárna a geograficky vyvážená mobilita je kľúčom k zvýšeniu účinnosti, udržateľnosti a atraktívnosti kariér vo výskume v Únii. Vďaka takejto mobilite sa zvyšuje konkurencieschopnosť celkového systému výskumu a inovácií a podporuje sa lepšia produkcia, obeh a využívanie vedomostí. Takéto formy mobility by sa mali podporovať, stimulovať a primerane integrovať do profesijného rozvoja výskumných pracovníkov a mali by sa prijať opatrenia na podporu odstránenia existujúcich prekážok akejkoľvek povahy, a to aj vrátane obmedzenej prenosnosti grantov.
- (27) Zmenu v prístupe by si vyžadovala akademická sféra aj výskumní pracovníci, aby boli kariéry vo výskume považované za úplne interoperabilné a medzisektorové, aby mali v systéme odmien rovnakú hodnotu kariéry vo všetkých odvetviach a aby sa v ňom nesankcionovala geografická, interdisciplinárna a medzisektorová mobilita či prestávky v kariére vrátane dlhodobého voľna a rodičovskej dovolenky a aby výskumní pracovníci bez rozdielov zväzili kariéry v akademickej sfére aj mimo nej.
- (28) V niektorých prípadoch sa doktorandská príprava stále orientuje hlavne na budúcu kariéru v akademickej sfére bez toho, aby sa dostatočne zohľadnila širšia škála relevantných povolání pre výskumných pracovníkov v rôznych odvetviach či významná úloha podpory podnikania výskumných pracovníkov. V záujme lepších kariérnych príležitostí, medzisektorovej mobility a inovácií a s cieľom zvýšiť atraktívnosť kariér vo výskume v Únii je mimoriadne dôležité, aby boli výskumní pracovníci v rámci formálnej či neformálnej odbornej prípravy vybavení nielen silnými zručnosťami v oblasti výskumu, ale aj prierezovými zručnosťami. Navyše je dôležité, aby výskumní pracovníci jasne chápali svoju spoločenskú zodpovednosť a spoločenský vplyv svojho výskumu vrátane aspektov spojených s udržateľnosťou.
- (29) Európsky rámec kompetencií pre výskumných pracovníkov (ResearchComp), ktorý vypracovala Komisia v konzultácii s členskými štátmi a so zainteresovanými stranami, bude zohrávať kľúčovú úlohu, pokiaľ ide o vybavenie výskumných pracovníkov

⁵³ Odporúčanie Rady z 8. novembra 2019 o prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby, 2019/C 387/01 (Ú. v. EÚ C 387, 15.11.2019, s. 1).

širokým súborom prierezových zručností a vyplnenia medzery v zručnostiach medzi akademickou sférou a všetkými ostatnými relevantnými odvetviami. V súlade s kompetenciami opísanými v rámci by sa mala vypracovať doktorandská odborná príprava a ciele príležitosti odbornej prípravy, a to aj na základe výmeny najlepších postupov, aby sa umožnilo zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikácia výskumných pracovníkov s celoživotnou perspektívou. Mali by sa zabezpečiť primerané mechanizmy na uznávanie a potvrdzovanie formálnych a neformálnych príležitostí odbornej prípravy vrátane odbornej prípravy na pracovisku.

- (30) Aby sa zabezpečil rozvoj alebo spoločný rozvoj odbornej prípravy výskumných pracovníkov na základe skutočných potrieb v oblasti zručností, mali by sa podporovať interakcie a spolupráca medzi akademickou sférou, podnikmi, verejnou správou, tretím sektorom a všetkými ďalšími príslušnými aktérmi ekosystému, napríklad aj v súvislosti so stážami, s praxou alebo pozorovaním pri práci.
- (31) Podpora podnikateľského myslenia a súvisiacich kompetencií výskumných pracovníkov vrátane kompetencií na získanie investorov a kapitálu je kľúčová pre zlepšenie zhodnocovania vedomostí a transformáciu inovatívnych nápadov na nové služby či výrobky s väčším potenciálom uplatnenia na trhu, udržateľného rastu, inovácií a spoločenských prínosov. Na zaistenie úspešnej podnikateľskej dráhy treba správne chápať a efektívne spravovať duševné aktíva, ako sú publikácie, údaje, know-how a duševné vlastníctvo, ako sa uvádza v odporúčaní Rady 2008/416/ES⁵⁴.
- (32) Cirkulácia talentov naprieč odvetviami, zlepšená interoperabilita pracovných miest v oblasti výskumu a inovácií medzi odvetviami a posilnená spolupráca medzi akademickou sférou a podnikmi na účely prenosu vedomostí a talentov si vyžadujú kombináciu rôznych a vzájomne sa dopĺňajúcich opatrení na vnútroštátnej a únijnej úrovni vrátane reformy systému. Politický prístup, ktorý zahŕňa vzájomné učenie na základe úspešných modelov programov medzisektorovej mobility, môže prispieť k i) posilneniu spolupráce medzi akademickou sférou a odvetviami mimo nej a posilneniu inovačného ekosystému; ii) zlepšeniu odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania výskumných pracovníkov, inovátorov a ďalších talentov v oblasti výskumu a inovácií vrátane zvyšovania úrovne zručností s cieľom vybudovať podpornú kapacitu a iii) posilneniu rozvoja podnikateľských zručností výskumných pracovníkov.
- (33) Výskumní pracovníci by mali byť informovaní o zásadnom význame tvorby politik a politických opatrení v oblasti výskumu, ako aj o vplyve, ktorý môžu mať na kariéry vo výskume celkovo a na systém výskumu a inovácií. Odborná príprava doktorandov by mala zahŕňať a vstiepať toto chápanie, aby sa zabezpečilo väčšie zapojenie výskumných pracovníkov do činností v oblasti tvorby politik týkajúcich sa výskumu.
- (34) Výskumní pracovníci, hlavne na začiatku svojej kariéry, by mali byť informovaní o svojich vyhlídkach vo všetkých odvetviach a o možnosti využívať tieto príležitosti na rozšírenie svojho rozsahu osobnostného a profesijného rozvoja. Služby kariérneho poradenstva a podporné služby prispôbené potrebám výskumných pracovníkov budú zohrávať dôležitú úlohu pri stimulovaní medzisektorovej, interdisciplinárnej, geografickej a virtuálnej mobility a aj v súvislosti s možnosťou rozvoja podnikateľských činností. Mala by sa podporovať medziinštitucionálna mobilita, najmä medzi dvoma rôznymi profilmi vo vysokoškolskom vzdelávaní a vo

⁵⁴ Odporúčanie Komisie 2008/416/ES z 10. apríla 2008 o spravovaní duševného vlastníctva v oblasti činností týkajúcich sa prenosu vedomostí a metodické pokyny pre univerzity a iné verejné výskumné organizácie (Ú. v. EÚ L 146, 5.6.2008, s. 19).

výskumných inštitúciách, ako aj v rámci rozmanitých a flexibilných akademických dráh, okrem iného riešením prekážok súvisiacich s kompetenciami nadobudnutými v predchádzajúcej inštitúcii a kompetenciami, ktoré sa vyžadujú v novej inštitúcii.

- (35) Posudzovanie výskumu by malo umožniť hodnotenie výkonu výskumných pracovníkov a výskumu s cieľom dosiahnuť najvyššiu možnú kvalitu a vplyv. Ako sa zdôrazňuje v parížskej výzve na posudzovanie výskumu z roku 2022, v správe o rozsahu s názvom *Towards a reform of the research assessment system* (Smerom k reforme systému posudzovania výskumu), ktorú Komisia uverejnila v roku 2021 na základe rozsiahlej konzultácie so zainteresovanými stranami, v záveroch Rady s názvom *Hodnotenie výskumu a vykonávanie otvorenej vedy z 10. júna 2022*⁵⁵ a v dokumente *Agreement on Reforming Research Assessment* (Dohoda o reforme posudzovania výskumu) z júla 2022, riadne hodnotenie výkonu si vyžaduje uznanie stále rozmanitejších výskumných výstupov, činností a postupov vrátane spolupráce a otvorenej výmeny výstupov, ako aj zabezpečenie vysokých noriem etiky vo výskume. Posudzovanie výskumných pracovníkov by sa preto malo zmeniť tak, aby bol prístup vyváženejší s ohľadom na kvantitatívne a kvalitatívne hodnotenie výskumu, a to uprednostnením kvalitatívneho posúdenia zahŕňajúceho recenzie, ktoré sa podporí zodpovedným použitím kvantitatívnych ukazovateľov.
- (36) Posudzovaním výskumných pracovníkov by sa malo presadzovať rovnaké uznanie a odmena pre kariéry výskumných pracovníkov bez ohľadu na odvetvie zamestnania alebo činnosti. Takéto posudzovanie by malo vychádzať z nestranného prístupu založeného na talentoch. Rozmanitá kariérna dráha, pre ktorú je typická geografická a sektorová mobilita a mobilita medzi organizáciami, prípadne hybridné dráhy, ktoré sa vyznačujú kombináciou niekoľkých odvetví súčasne, si zaslúžia plnohodnotné uznanie a zohľadnenie rovnako ako lineárna kariérna dráha.
- (37) Na posilnenie kariér v akademickej sfére až po tie najvyššie pozície je potrebný transparentný, štruktúrovaný a inkluzívny systém kariérneho vzostupu a postupu, ktorý sa vyznačuje rodovou rovnosťou. Na úrovni členských štátov a organizácií, ktoré vykonávajú výskum, by sa na tento účel mohlo zväziť prijatie systémov podobných trvalým zamestnaneckým pomerom, ktoré by sa navrhli ako zmluva na dobu určitú s perspektívou postupu na stálu pozíciu za predpokladu kladného hodnotenia.
- (38) Napriek úsiliu vynaloženému na úrovni Únie a vnútroštátnej aj regionálnej úrovni stále pretrváva problém úniku talentov z menej rozvinutých regiónov v Únii, ako sa uvádza v oznámení Komisie s názvom *Využitie talentov v regiónoch Európy*⁵⁶, a vyžadujú sa dodatočné opatrenia na účely vyváženejšej geografickej mobility výskumných pracovníkov. Podľa analýz Komisie týkajúcich sa cirkulácie talentov za roky 2021 – 2022 priniesli existujúce opatrenia na úrovni Únie pozitívny príspevok k podpore vyváženejšej cirkulácie talentov. V analýzach sa však poukazuje aj na pretrvávajúce výzvy a prezentujú sa cesty k prílevu mozgov. Vynikajúce výskumné prostredie, atraktívne pracovné podmienky a odmeny zodpovedajúce odborným kvalifikáciám a vykonávaným činnostiam zohrávajú v tejto súvislosti veľmi dôležitú úlohu, no často si vyžadujú reformy vnútroštátnych systémov výskumu a inovácií. Malo by sa vynaložiť úsilie na dosiahnutie politického prístupu zameraného na podporu a stimuláciu takýchto systémových transformácií, pričom by mali byť

⁵⁵ Dokument Rady 10126/22.

⁵⁶ OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNŮV s názvom *Využitie talentov v regiónoch Európy*, 17. januára 2023 [COM(2023) 32 final].

zahrnuté činnosti vzájomného učenia na základe úspešných plánov, ktoré umožnili vytvorenie vyváženejšej cirkulácie talentov v členských štátoch.

- (39) Podpora mobility a kariérneho rastu výskumných pracovníkov so zabezpečením udržateľnej zásoby talentov v oblasti výskumu a inovácií a s posilnením vedeckej spolupráce medzi Úniou a zvyškom sveta predstavuje hlavný cieľ EURAXESS-u, jedinečnej celoeurópskej iniciatívy, ktorou sa bezplatne poskytujú informácie a podporné služby pre výskumných pracovníkov a ich rodiny. Na ďalšiu podporu tohto cieľa by sa malo v rámci EURAXESS-u rozšíriť poskytovanie informácií a vykonávanie podporných činností pre výskumných pracovníkov, inštitúcie vysokoškolského vzdelávania a výskumné inštitúcie, a to prostredníctvom optimalizovanej štruktúry služieb a riadenia, zlepšeného digitálneho a používateľského rozmeru a interoperability s ostatnými iniciatívami Únie, ako je Europass a EURES. Pre účinnosť a súdržnosť informačných portálov a služieb EURAXESS-u by boli prínosom posilnené finančné a ľudské zdroje vnútroštátnych premostňujúcich organizácií, najmä pokiaľ ide o vykonávanie iniciatív na únijnej či vnútroštátnej úrovni, využívanie základne odborných znalostí a rozdelenie úloh medzi subjekty v rámci EURAXESS-u na vnútroštátnej úrovni, a to pri súčasnom monitorovaní výkonu a meraní výsledkov.
- (40) EÚ sa musí stať atraktívnejšou pre talenty z celého sveta, aby si udržala konkurencieschopnosť na svetovom trhu. V oznámení Komisie s názvom Získavanie zručností a prilákanie talentov do EÚ prijatom 27. apríla 2022⁵⁷ sa zdôrazňuje, že EÚ musí nevyhnutne zvýšiť svoju atraktívnosť pre svetové talenty, konkrétne podporou inovácií a podnikania v EÚ a skúmaním ďalších potenciálnych možností legálnej migrácie do EÚ v strednodobom až dlhodobom horizonte. Revízia smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1883⁵⁸ predstavovala významný krok k zvýšeniu atraktívnosti EÚ, pričom sa vysokokvalifikovaným migrantom umožňuje uplatňovať lepšie práva a využívať rýchlejšie a zjednodušené postupy. Smernicou Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/801⁵⁹ sa takisto prispieva k týmto cieľom, keďže vďaka nej je pre študentov a výskumných pracovníkov ľahšie a lákavejšie prísť do EÚ a zároveň sa podporuje obeh vedomostí a zručností prostredníctvom posilnených práv týkajúcich sa mobility v rámci EÚ.
- (41) Treba zrevidovať chartu a kódex správania pre výskumných pracovníkov, aby bolo možné reagovať na novú realitu a súčasné výzvy, ktorým čelia výskumní pracovníci a inštitúcie, vrátane lepšej integrácie rodovej rovnosti a inkluzívnosti, ako aj postupov otvorenej vedy. Nová verzia by mala byť zjednodušená na účely ľahšieho vykonávania a malo by sa podporovať aj zavádzanie mimo akademického sektora. Revízia by mala prebehnúť bez toho, aby boli dotknuté inštitúcie uplatňujúce zásady existujúcej charty a kódexu pre výskumných pracovníkov. Mali by sa považovať za inštitúcie, ktoré ďalej uplatňujú chartu a kódex pre výskumných pracovníkov v novom znení. Malo by

⁵⁷ OZNÁMENIE KOMISIE EURÓPSKEMU PARLAMENTU, RADE, EURÓPSKEMU HOSPODÁRSKEMU A SOCIÁLNEMU VÝBORU A VÝBORU REGIÓNOV s názvom Získavanie zručností a prilákanie talentov do EÚ [COM(2022) 657 final].

⁵⁸ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1883 z 20. októbra 2021 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania a o zrušení smernice Rady 2009/50/ES (Ú. v. EÚ L 382, 28.10.2021, s. 1).

⁵⁹ Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/801 z 11. mája 2016 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely výskumu, štúdia, odborného vzdelávania, dobrovoľníckej služby, výmenných programov žiakov alebo vzdelávacích projektov a činnosti aupair (Ú. v. EÚ L 132, 21.5.2016, s. 21).

sa to týkať hlavne inštitúcií, ktoré začali proces HRS4R, keďže jeho prvým krokom je uplatňovanie charty a kódexu správania pre výskumných pracovníkov.

- (42) Stredisko pre monitorovanie kariéry vo výskume, v ktorom sa na jednom mieste spájajú najlepšie aktuálne údaje Únie, je potrebné na monitorovanie vykonávania opatrení s cieľom posilniť kariéry vo výskume a systémové reformy. Malo by napĺňať potreby členských štátov a organizácií, ktoré vykonávajú výskum, v oblasti údajov relevantných pre prispôbenie a vypracovanie politík týkajúcich sa kariér vo výskume. Rovnako by malo slúžiť na podporu výskumných pracovníkov, aby lepšie chápali výzvy a príležitosti, a na zvýšenie atraktívnosti európskych organizácií, ktoré vykonávajú výskum, pre najlepšie talenty. Mali by sa zväziť relevantné prepojenia s európskym monitorovacím strediskom pre sektor vysokoškolského vzdelávania, ktoré sa navrhuje v európskej stratégii pre univerzity. Údaje zhromaždené pri vykonávaní nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1700⁶⁰ by sa mohli prispôbiť tak, aby zodpovedali potrebám používateľov strediska pre monitorovanie kariér vo výskume.
- (43) Aby bol európsky rámec na prilákanie a udržanie talentov v oblasti výskumu, inovácií a podnikania v Európe úspešný, vyžadujú sa záväzky zo strany členských štátov a všetkých zapojených zainteresovaných strán. Konkrétne by sa aliancie inštitúcií vysokoškolského vzdelávania, ako sú aliancie zavedené v rámci iniciatívy „Európske univerzity“, ktoré sú podporované programom Erasmus+ a rámcovými programami pre výskum a inovácie, ako aj širší sektor vysokoškolského vzdelávania a všetky relevantné zainteresované strany mohli na základe dobrovoľnosti a prístupu zdola nahor podporovať v tom, aby prispeli k všeobecnému zavádzaniu rámca prostredníctvom príslušných pilotných činností,

PRIJALA TOTO ODPORÚČANIE:

Vymedzenie výskumných pracovníkov v európskom výskumnom priestore a výskumných profesií

1. Na účely tohto odporúčania:

„Výskumní pracovníci“ sú odborníci zapojení do tvorby a vytvárania nových vedomostí. Vedú výskum a vylepšujú alebo vyvíjajú koncepcie, teórie, modely, postupy, zariadenia, softvér alebo prevádzkové metódy. Výskumní pracovníci môžu byť úplne alebo čiastočne zapojení do rôznych druhov činností (ako je základný alebo aplikovaný výskum, experimentálny vývoj, obsluha výskumného vybavenia, riadenie projektov) v ktoromkoľvek odvetví hospodárstva alebo spoločnosti. Výskumní pracovníci identifikujú možnosti na nové činnosti v oblasti výskumu a vývoja. Tieto možnosti riadia a plánujú vo vzťahu k nim, a to s využitím zručností na vysokej úrovni a vedomostí, ktoré získali formálnym vzdelávaním a odbornou prípravou, prípadne z praktických skúseností s vykonávaním výskumu.

2. Výskumné profesie sa môžu rovnocenne vykonávať vo všetkých odvetviach, v ktorých sa realizuje výskum a inovácie, vrátane akademickej sféry, podnikania, vládnych laboratórií, verejnej správy a tretieho sektora, ak zručnosti, vedomosti

⁶⁰ Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1700 z 10. októbra 2019, ktorým sa zavádza spoločný rámec pre európske štatistiky o osobách a domácnostiach na základe individuálnych údajov zbieraných zo vzoriek, ktorým sa menia nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 808/2004, (ES) č. 452/2008 a (ES) č. 1338/2008 a ktorým sa zrušuje nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1177/2003 a nariadenie Rady (ES) č. 577/98 (Ú. v. EÚ L 261I, 14.10.2019, s. 1).

a prístupy vedeckých pracovníkov môžu byť v daných odvetviach prínosom pre európsku spoločnosť, systém výskumu a inovácií a hospodárstvo.

3. Medzi výskumné profesie patria kariéry v riadení výskumu, ktoré môžu vykonávať výskumní pracovníci či iní odborníci na účely riadenia a podpory výskumných a inovačných činností. Takisto môžu zahŕňať ktorékoľvek úlohy z tohto zoznamu, ktorý však nie je úplný:
 - a) zjednodušenie alebo uľahčenie plánovania, vývoja, riadenia, správy, komunikácie a zhodnocovania výskumu a inovácií;
 - b) zabezpečenie súladu s politickými cieľmi, požiadavkami programu financovania, rozpočtovými pravidlami a právnymi predpismi;
 - c) zlepšenie efektívnosti a účinnosti projektov/systému výskumu a inovácií;
 - d) posilnenie vplyvu výskumu a inovácií na spoločnosť.
4. Všetci výskumní pracovníci vykonávajúci výskumnú činnosť by sa mali zaradiť do týchto profilov, a to bez ohľadu na ich reálne postavenie a odvetvie zamestnania:
 - a) R1 – výskumný pracovník v prvom štádiu: výskumní pracovníci, ktorí realizujú výskum pod dohľadom, a to až do získania doktorátu alebo ekvivalentnej úrovne kompetencií a skúseností;
 - b) R2 – uznaný výskumný pracovník: výskumní pracovníci, ktorí sú absolventmi doktorandského štúdia alebo majú ekvivalentnú úroveň kompetencií a skúseností, ale ešte nedokážu úplne nezávisle vyvíjať vlastný výskum, získať financovanie alebo viesť výskumnú skupinu;
 - c) R3 – skúsený výskumný pracovník: výskumní pracovníci, ktorí sú absolventmi doktorandského štúdia alebo majú ekvivalentnú úroveň kompetencií a skúseností a dokážu nezávisle vyvíjať vlastný výskum, získať financovanie alebo viesť výskumnú skupinu;
 - d) R4 – vedúci výskumný pracovník: výskumní pracovníci, ktorí sú absolventmi doktorandského štúdia alebo majú ekvivalentnú úroveň kompetencií a skúseností a ktorých partneri uznávajú ako vedúcich výskumných pracovníkov v príslušnej oblasti výskumu.
5. Na účely tohto odporúčania sa profily R1 a R2 považujú za výskumných pracovníkov na začiatku kariéry a profily R3 a R4 za samostatných výskumných pracovníkov.

Členským štátom sa odporúča, aby podporovali používanie odkazov na profily vo všetkých oznámeniach o voľných pracovných miestach, ktoré sú adresované osobitne výskumným pracovníkom.

Okrem výskumného pracovníka v prvom štádiu by sa profily nemali považovať za štádiá pokroku na kariérnej dráhe.

V prílohe I sa uvádza neúplný zoznam príkladov.

Uznanie výskumných profesií, interoperabilita a porovnateľnosť kariér vo výskume

6. Členským štátom sa odporúča, aby zabezpečili úplné uznanie výskumných profesií, podporovali rovnaké uznávanie a odmeňovanie pre rôzne kariérne dráhy vo výskume bez ohľadu na odvetvie zamestnania či činnosti a aby prijali opatrenia umožňujúce

úplnú interoperabilitu a porovnatelnosť kariér vo výskume v rôznych členských štátoch, odvetviach a inštitúciách.

7. Kariéry v oblasti riadenia výskumu by sa mali primerane vymedziť a uznať na úrovni Únie s cieľom posilniť ich kapacitu, vypracovať príslušnú odbornú prípravu a podporovať porovnatelnosť.
8. Členské štáty by mali povzbudzovať a podporovať nelineárne a rozmanité kariérne dráhy, ktoré sa majú chápať ako dráhy charakterizované geografickou, disciplinárnou a medzisektorovou mobilitou a mobilitou medzi organizáciami, alebo hybridné dráhy, v rámci ktorých sa súčasne kombinujú rôzne odvetvia, a takéto dráhy by sa mali uznávať rovnako ako lineárna kariérna dráha s viacerými profesijnými výsledkami. Systém odmeňovania treba zodpovedajúcim spôsobom upraviť.
9. Členským štátom sa odporúča, aby zaviedli nové verzie a aktualizácie Európskej klasifikácie zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání, pričom by mali osobitne zohľadniť povolania a zručnosti výskumných pracovníkov.
10. Členským štátom sa odporúča, aby oddelenia ľudských zdrojov vo všetkých odvetviach nabádali na zmapovanie štruktúr kariéry výskumných pracovníkov podľa profilov, na ktoré sa odkazuje v bode 4 tohto odporúčania.

Nábor a pracovné podmienky

11. Členským štátom sa odporúča, aby presadzovali a podporovali otvorený a transparentný výber a nábor uchádzačov založený na zásluhách bez toho, aby sa sankcionovali prestávky v kariére alebo medzisektorová mobilita.
12. Členským štátom sa odporúča zabezpečiť dodržiavanie kolektívnych zmlúv a účinného sociálneho dialógu a prijať všetky potrebné kroky na to, aby zamestnávateľia a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov zaručili atraktívne a konkurencieschopné podmienky na výskum a pracovné podmienky, vďaka ktorým sú výskumní pracovníci vo všetkých štádiách kariéry oceňovaní, povzbudzovaní a podporovaní bez ohľadu na to, či majú stálu zmluvu alebo zmluvu na dobu určitú. Malo by to zahŕňať:
 - a) zaručenie primeranej odmeny, rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a podmienok na flexibilnú prácu, ktoré umožňujú sklbiť osobný život, rodinu, deti a kariéru, ako aj celkového blahobytu bez toho, aby boli dotknuté kariéry;
 - b) zabezpečenie rodovej rovnosti, rovnosti príležitostí a inkluzívnosti pre výskumných pracovníkov z každého prostredia vrátane nedostatočne zastúpených a marginalizovaných skupín a podpora používania nástrojov na inštitucionálnu zmenu, ako sú plány rodovej rovnosti otvorené prienikom medzi rodom a ďalšími sociálnymi kategóriami, v organizáciách, ktoré vykonávajú výskum, a vo financujúcich organizáciách v súlade s novým rámcom európskeho výskumného priestoru a európskou stratégiou pre univerzity;
 - c) ochranu slobody vedeckého výskumu pred akýmikoľvek obmedzeniami alebo zásahmi vrátane zasahovania zahraničných aktérov;
 - d) ponuku osobitnej podpory na inštitucionálnej úrovni pre výskumných pracovníkov v súvislosti so splnením administratívnych povinností;

- e) prijatie rozhodujúcich opatrení na boj proti fenoménu neistoty a na podporu stability a zaistenia pracovných miest. Takéto opatrenia by mali zahŕňať stanovenie maximálneho celkového trvania vymenovaní na dobu určitú, ako aj stimuly na určenie maximálnej prahovej hodnoty, podľa ktorej by podiel zmlúv na dobu určitú na celkových ľudských zdrojoch (pozostávajúcich z výskumných pracovníkov) príslušného zamestnávateľa nemal presiahnuť jednu tretinu. Odporúča sa, aby si zamestnávateľa, ktorí už v čase prijatia tohto odporúčania majú uvedený podiel nižší, než je prahová hodnota predstavujúca jednu tretinu, stanovili nižšiu cieľovú hodnotu. Trvalé pracovné zmluvy či zmluvy na dobu neurčitú sú vhodným nástrojom vždy vtedy, keď sa plnia stále, dlhodobé alebo často sa opakujúce úlohy v oblasti výskumu;
 - f) presadzovanie širšieho využívania základného financovania alebo financovania výskumu na základe jeho životného cyklu popri financovaní na základe jednotlivých projektov, čo výskumným organizáciám umožní vyvíjať dlhodobejšie výskumné stratégie a prijať udržateľné záväzky voči zamestnancom;
 - g) zaručenie prístupu k primeranej sociálnej ochrane bez ohľadu na formu zamestnania (napr. trvalá pracovná zmluva, zmluva na dobu neurčitú, na dobu určitú alebo na základe grantu) a bez toho, aby bolo dotknuté právo členských štátov určiť hlavné zásady svojich systémov sociálneho zabezpečenia. Takéto opatrenia by sa mali týkať týchto úsekov sociálnej ochrany, ak sa poskytujú v členských štátoch:
 - 1. dávky v nezamestnanosti;
 - 2. nemocenské dávky;
 - 3. materská dovolenka, otcovská dovolenka, rodičovská dovolenka a súvisiace dávky;
 - 4. dávky v invalidite;
 - 5. starobné dávky a pozostalostné dávky;
 - 6. dávky v súvislosti s pracovnými úrazmi a chorobami z povolania.
13. Členským štátom sa odporúča, aby zabezpečili prístup výskumných pracovníkov k aktualizovaným, komplexným, používateľsky ústretovým a jasne zrozumiteľným informáciám o ich právach a povinnostiach v oblasti sociálnej ochrany a aby zabezpečili, že nároky – bez ohľadu na to, či boli získané prostredníctvom povinného alebo dobrovoľného systému – sa zachovávajú a kumulujú a že sú prenosné medzi všetkými druhmi postavení v zamestnaní aj postavení samostatne zárobkovo činných osoby, ako aj cez geografické hranice, hospodárske odvetvia, počas celého pracovného života príslušnej osoby a medzi rôznymi systémami v rámci daného úseku sociálnej ochrany.
14. Členským štátom, ktoré chcú navýšiť úspory v doplnkových systémoch s určenou výškou príspevkov, sa odporúča podporovať využívanie riešení, ktoré poskytuje dôchodkový fond RESAVER, čím sa zaručuje absencia kvalifikačného obdobia a poplatkov za prenos aktív.
15. Členským štátom sa odporúča, aby zaručili osobitné opatrenia na podporu výskumných pracovníkov na začiatku kariéry, ktorí zodpovedajú profilom R1 a R2 uvedeným v bode 4 tohto odporúčania. Medzi takéto osobitné opatrenia by mohlo patriť:

- a) poskytnutie pracovných podmienok, príjmu a práv na sociálnu ochranu, ktoré sa vzťahujú na výskumníkov v ďalších štádiách kariéry, aj pre doktorandov;
- b) podpora a presadzovanie využívania stimulov pre výskumných pracovníkov na začiatku kariéry, a to vrátane finančných stimulov a stimulov v oblasti sociálnej ochrany;
- c) podpora a presadzovanie využívania stimulov na nábor výskumných pracovníkov na začiatku kariéry zo strany zamestnávateľov vo všetkých odvetviach, najmä v prípade trvalých pracovných zmlúv alebo zmlúv na dobu neurčitú;
- d) podpora a oceňovanie medziinštitucionálnej, medzisektorovej, interdisciplinárnej a geografickej mobility vrátane virtuálnej mobility;
- e) podpora spolupráce medzi inštitúciami vysokoškolského vzdelávania, organizáciami financujúcimi výskum a ďalšími relevantnými aktérmi ekosystému, najmä odvetvím priemyslu a inými podnikmi, pokiaľ ide o potreby v oblasti zručností a poskytovanie zručností, aby sa posilnil nábor vysokokvalifikovaných výskumných pracovníkov či výskumných pracovníkov s osobitnými zručnosťami v dotknutých odvetviach.

Výskumní pracovníci vybavení zručnosťami na medzisektorové a interdisciplinárne kariéry, podnikanie a inovácie

16. Členským štátom sa odporúča podniknúť primerané kroky s cieľom podporiť prispôsobenie doktorandskej odbornej prípravy interoperabilným kariéram vo všetkých relevantných odvetviach a na účely otvorenej vedy, okrem iného s využitím európskeho rámca kompetencií pre výskumných pracovníkov (ResearchComp), zásad inovačnej doktorandskej odbornej prípravy a akýchkoľvek ďalších budúcich iniciatív, ktoré prijme Komisia na účely posilnenia prierezových zručností výskumných pracovníkov.
17. Komisii sa odporúča, aby prijala opatrenia na podporu a uľahčenie používania európskeho rámca kompetencií pre výskumných pracovníkov (ResearchComp), presadzovala výmenu osvedčených postupov a zvažila budúce revízie rámca kompetencií, ak budú potrebné na základe vývoja systému výskumu a inovácií, ako aj vzhľadom na vývoj na trhu práce.
18. Členským štátom sa odporúča, aby kládli mimoriadny dôraz na programy zamerané na posilnenie zručností, ktoré výskumní pracovníci potrebujú už od začiatku kariéry, aby sa mohli zapájať do činností zhodnocovania vedomostí. Takéto programy by mali zahŕňať činnosti na zvyšovanie informovanosti a odbornú prípravu týkajúcu sa relevantných tém vrátane správy duševných aktív, normalizácie, spolupráce medzi priemyslom a akademickou sférou a zapojenia spoločnosti.
19. Členským štátom aj Komisii sa odporúča, aby podporovali interakciu a spoluprácu vrátane partnerstiev medzi akademickou sférou, priemyslom, ďalšími podnikmi, verejnou správou, tretím sektorom a všetkými ostatnými relevantnými aktérmi ekosystému a aby zabezpečili rozvoj alebo spoločný rozvoj doktorandskej odbornej prípravy a cielej odbornej prípravy na základe skutočných potrieb dotknutých strán v oblasti zručností, okrem iného na základe príkladov najlepších postupov uplatňovaných v rámci existujúcich programov na úrovni Únie a členských štátov.

Takáto interakcia a spolupráca by sa mala podporovať najmä v oblastiach, v ktorých sú na prevádzku potrebné osobitné zručnosti s najmodernejším výskumom a technologickou infraštruktúrou.

20. Členským štátom a Komisii sa odporúča podniknúť kroky na podporu inovačného a podnikateľského myslenia medzi výskumnými pracovníkmi vrátane zručností potrebných na získavanie investícií s cieľom umožniť tým, ktorí sa rozhodnú pre kariérnu dráhu v podnikaní, prepojiť schopnosti produkcie vedomostí so spôsobilosťou na zhodnocovanie vedomostí, čím sa inovatívne nápady pretavia do podnikania, a tak sa podpora inovácie a pokrok.

Mimoriadna pozornosť by sa mala venovať podpore žien v podnikaní a inováciách, ako aj vytváraniu univerzitných spin-off podnikov, v ktorých vedení sú ženy.

Členské štáty by mali zvážiť opatrenia na zmiernenie rizík, ktoré na seba prijímajú výskumní pracovníci na začiatku kariéry v podnikaní, pričom jedným z nich by mala byť možnosť vrátiť sa na predchádzajúcu kariérnu dráhu.

21. Členským štátom aj Komisii sa odporúča prijať opatrenia na podporu vývoja a poskytovania cielenej odbornej prípravy vrátane prípravy vedúcej k mikrocertifikátom⁶¹, a to aj s podporou individuálnych vzdelávacích účtov⁶², ak sú dostupné, zabezpečiť príležitosti na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu výskumných pracovníkov s celoživotnou perspektívou a podporovať medzisektorovú a interdisciplinárnu mobilitu. Členským štátom a Komisii sa takisto odporúča, aby podnikli všetky nevyhnutné kroky na zabezpečenie spravodlivého a transparentného postupu potvrdzovania formálnych a neformálnych príležitostí odbornej prípravy vrátane odbornej prípravy na pracovisku, ktorý sa zakladá na harmonizovaných kritériách.

22. Komisii sa odporúča, aby v súvislosti s vývojom iniciatív podporujúcich cirkuláciu talentov medzi sektormi prijala tieto opatrenia:

- a) podporovanie vzájomného učenia pre členské štáty na základe modelov programov medzisektorovej mobility, ktoré vytvorila Komisia, v troch prioritných oblastiach:
 1. posilnenie spolupráce medzi akademickou sférou a odvetvami mimo nej;
 2. zlepšenie odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania pre výskumných pracovníkov, inovátorov a ďalšie talenty v oblasti výskumu a inovácií;
 3. posilnenie podnikania výskumných pracovníkov;
- b) posilnenie prvkov medzisektorovej mobility v rámci existujúcich nástrojov mobility výskumných pracovníkov a doplnenie nových nástrojov, ak sa to považuje za nevyhnutné;
- c) vytvorenie povedomia o programoch medzisektorovej mobility prostredníctvom úseku platformy pre talenty v EVP, na ktorý sa odkazuje v bode 32 tohto odporúčania.

⁶¹ Odporúčanie Rady 2022/C 243/02 zo 16. júna 2022 týkajúce sa európskeho prístupu k mikrocertifikátom pre celoživotné vzdelávanie a zamestnateľnosť (Ú. v. EÚ C 243, 27.6.2022, s. 10).

⁶² Odporúčanie Rady 2022/C 243/03 zo 16. júna 2022 týkajúce sa individuálnych vzdelávacích účtov (Ú. v. EÚ C 243, 27.6.2022, s. 26).

23. Členským štátom sa odporúča, aby zväžili zriadenie vnútroštátnych programov na podporu medzisektorovej mobility v jednej z troch prioritných oblastí uvedených v bode 22 tohto odporúčania.
24. Členským štátom sa odporúča, aby vyvinuli všetko úsilie potrebné na odstránenie existujúcich štrukturálnych a administratívnych prekážok, ktoré môžu obmedzovať alebo sťažovať medzisektorovú mobilitu, a to aj podporou interoperability kariér medzi odvetviami a uľahčením dočasnej či trvalej mobility.

Kariérny rast a postup

25. Členským štátom sa odporúča, aby podporovali uznávanie hodnoty geografickej, medzisektorovej, medziinštitucionálnej, inter- a transdisciplinárnej a virtuálnej mobility ako dôležitého prostriedku na rozšírenie vedeckých poznatkov a posilnenie kariérneho rastu v ktoromkoľvek štádiu kariéry výskumných pracovníkov.
26. Členským štátom sa odporúča presadzovať opatrenia, ktorými sa výskumní pracovníci a hlavne výskumní pracovníci na začiatku kariéry informujú o dostupných príležitostiach vo všetkých relevantných odvetviach, a podporovať kultúru diverzifikácie kariéry v záujme lepšieho osobnostného a profesijného rozvoja. V tomto zmysle by členské štáty a Komisia mali podporovať poskytovanie služieb kariérneho poradenstva a podporných služieb, aby sa stimulovala medzisektorová, interdisciplinárna a geografická mobilita, ako aj vytváranie a rozvoj podnikateľských činností.
27. Odporúča sa, aby členské štáty presadzovali a podporovali systémy hodnotenia a odmeňovania výskumných pracovníkov, ktoré:
 - a) sa zakladajú na kvalitatívnom posudku partnerov s podporou zodpovedného používania kvantitatívnych ukazovateľov;
 - b) odmeňujú kvalitu a rozličné potenciálne vplyvy výskumu na spoločnosť, vedu a inovácie;
 - c) uznávajú rozmanitosť výstupov (okrem iného publikácie, súbory údajov, softvér, metodiky, protokoly, patenty), činností (okrem iného mentorstvo, dohľad nad výskumom, vedúce úlohy, podnikanie, správa údajov, recenzie, výučba, zhodnocovanie vedomostí, spolupráca medzi priemyslom a akademickou sférou, podpora tvorby politik založenej na dôkazoch, interakcia so spoločnosťou) a postupov (okrem iného včasné spoločné využívanie poznatkov a výmena údajov, otvorená spolupráca), ako aj všetky skúsenosti s mobilitou uvedené v bode 25 tohto odporúčania;
 - d) zaisťujú, že odborná činnosť výskumných pracovníkov spĺňa prísne normy v oblasti etiky a integrity a že sa v rámci nej odmeňuje správne vedenie výskumu a oceňujú sa osvedčené postupy, najmä otvorené postupy spoločného využívania výsledkov výskumu a metodík, ak je to možné;
 - e) využívajú kritériá a postupy posudzovania s ohľadom na rozmanitosť výskumných disciplín a vnútroštátnych súvislostí;
 - f) podporujú rozmanitosť profilov a kariérnych dráh výskumných pracovníkov a oceňujú jednotlivé príspevky, ale aj úlohu tímov, spolupráce a interdisciplinárnosti;
 - g) zabezpečujú rodovú rovnosť, rovnosť príležitostí a inkluzívnosť.

S cieľom zabezpečiť súdržnosť pri vykonávaní týchto odporúčaní sa členským štátom odporúča, aby podporovali nepretržitú odbornú prípravu aktérov zapojených do procesu posudzovania a odmeňovania.

28. Členské štáty sa vyzývajú, aby organizácie nabádali na účasť na koalíciách, alianciách alebo iniciatívach zriadených s cieľom rozvíjať systémy posudzovania v súlade s odporúčaniami uvedenými v bode 27 tohto odporúčania. Členské štáty sa takisto nabádajú na riešenie vnútroštátnych prekážok pre takéto posudzovanie výskumu, ako aj na pomoc s predchádzaním rozporu alebo nesúladu v posudzovaní výskumu, výskumných pracovníkov a výskumných inštitúcií, ktorý by mohol vzniknúť pri uplatňovaní odporúčaní uvedených v bode 27 tohto odporúčania.
29. Členským štátom sa odporúča prijať opatrenia na zabezpečenie spravodlivého, rovnakého, inkluzívneho, transparentného a štruktúrovaného systému kariérneho vzostupu a postupu zohľadňujúceho rodovú rovnosť pre výskumných pracovníkov v akademickej sfére, a to až po tie najvyššie pozície. V tejto súvislosti sa členským štátom odporúča, aby zvažili prijatie systému trvalého zamestnaneckého pomeru, ktorý je koncipovaný ako zmluva na dobu určitú s perspektívou postupu na stálu pozíciu za predpokladu kladného hodnotenia.

Vyvážená cirkulácia talentov a premena Únie na atraktívnu destináciu

30. Členským štátom sa odporúča, aby podnikli rozhodujúce kroky smerom k vytvoreniu priaznivých, atraktívnych a konkurencieschopných podmienok na vykonávanie činností v oblasti výskumu a inovácií a takisto na návrat výskumných pracovníkov zapojených do zahraničných výmen do ich domovskej krajiny. Takéto opatrenia by okrem iného mohli zahŕňať:
 - a) stimuly na zvýšenie atraktívnosti výskumných činností pri zohľadnení potreby spravodlivej súťaže o talenty;
 - b) zjednodušenie právnych a administratívnych požiadaviek na výskumných pracovníkov;
 - c) investície do systému výskumu a inovácií vrátane podpory vytvárania sietí v rámci Únie aj mimo nej s cieľom prepojiť vnútroštátne systémy výskumu a inovácií a integrovať ich do európskych výskumných sietí, ako aj poskytnúť väčšiu viditeľnosť vnútroštátnym kompetenciám a infraštruktúre na vysokej úrovni;
 - d) výmenu najlepších postupov týkajúcich sa vytvorenia atraktívneho a konkurencieschopného výskumného a inovačného prostredia, okrem iného v súvislosti so zlepšením odmeňovania, pracovných podmienok a služieb a s obmedzením administratívnych a jazykových bariér pre zahraničných a medzinárodných výskumných pracovníkov;
 - e) granty pri návrate a atraktívne pracovné miesta pre vracajúcich sa výskumných pracovníkov;
 - f) možnosť zaujímať naraz dve pozície v inštitúciách zriadených v rôznych členských štátoch, čím sa podporuje prenos vedomostí, spolupráca a prevencia úniku talentov.

Komisii sa odporúča podporovať členské štáty v ich úsilí, a to aj presadzovaním synergií medzi programami Únie navzájom a úijnými a vnútroštátnymi programami.

31. Komisii sa odporúča, aby prijala tieto opatrenia na podporu vyváženejšej cirkulácie talentov:
- podpora vzájomného učenia pre členské štáty na účely reformy ich systémov výskumu a inovácií, a to aj prostredníctvom výziev na vyjadrenie záujmu o vytvorenie komunity postupov, ktorá by zahŕňala odbornú prípravu a usmernenia pre členské štáty vychádzajúce z úspešných postupov a riešení umožňujúcich vyváženejšiu cirkuláciu talentov;
 - monitorovanie tokov mobility prostredníctvom interaktívnej mapy cirkulácie talentov v stredisku pre monitorovanie kariéry vo výskume, na ktoré sa odkazuje v bode 39 tohto odporúčania;
 - uľahčenie vytvárania cezhraničných väzieb s komunitami vedeckej diaspóry a uľahčenie prilákania talentov alebo ich návratu prostredníctvom úseku platformy pre talenty v EVP, ako sa uvádza v bode 32 tohto odporúčania;
 - podpora vyváženej cirkulácie talentov pre výskumných pracovníkov na začiatku kariéry prostredníctvom nových nástrojov na úrovni Únie, ktorými sa v krajinách, ktorých sa týka rozširovanie účasti, posilňuje základňa ľudského kapitálu výskumnými pracovníkmi a inovátormi, ktorí majú lepšie podnikateľské a manažérske zručnosti, ako aj lepšiu odbornú prípravu.

Podpora opatrení zameraných na kariéry vo výskume

32. Komisii a členským štátom sa odporúča, aby prijali primerané opatrenia na posilnenie portálov, služieb a medzinárodného rozmeru EURAXESS-u a vypracovali platformu pre talenty v EVP ako online jednotné kontaktné miesto pre výskumných pracovníkov a inštitúcie vo všetkých odvetviach spolu s novým rámcom riadenia, ktorého súčasťou budú záväzky a koordinačná úloha príslušných vnútroštátnych orgánov a inštitúcií zapojených do poskytovania služieb.

Platforma pre talenty v EVP by mala umožniť:

- výskumným pracovníkom riadiť svoje príležitosti vzdelávania a odbornej prípravy a svoje kariéry;
- výskumným a inovačným inštitúciám, zamestnávateľom a financujúcim organizáciám vykonávať činnosti na vytváranie sietí, lepšie riadiť svoj okruh talentov, spolupracovať a vymieňať si najlepšie postupy, pričom sa uľahčí prilákание a udržanie talentov a zlepšia sa údaje, ktoré umožňujú lepšie porozumieť trendom v oblasti mobility v Európe a za jej hranicami.

Služby by sa mali rozšíriť tak, aby obsahovali služby rozvoja talentov a riadenia kariéry, a to so zameraním na výskumných pracovníkov vo všetkých relevantných odvetviach spoločnosti vrátane akademickej sféry.

33. Komisii sa odporúča, aby zabezpečila prepojenia a interoperabilitu medzi platformou pre talenty v EVP a ďalšími relevantnými iniciatívami na úijnjej a vnútroštátnej úrovni vrátane iniciatív Europass, ESCO a EURES, aby zaviedla prihlasovací systém EÚ pre autentifikáciu a zabezpečila zlepšený model riadenia platformy a príslušnej

sieti služobných centier s cieľom lepšie uspokojiť potreby výskumných pracovníkov a organizácií, ktoré vykonávajú výskum.

34. Členským štátom a Komisii sa odporúča, aby uznali význam schválenia a vykonávania charty a kódexu správania pre výskumných pracovníkov, ako aj charty výskumných pracovníkov, na ktorú sa odkazuje v bode 35 tohto odporúčania.
35. Nová charta výskumných pracovníkov obsiahnutá v prílohe II k tomuto nariadeniu nahradí chartu a kódex správania pre výskumných pracovníkov, ktoré sa stanovujú v prílohe k odporúčaniam 2005/251/ES. Členským štátom a Komisii sa odporúča podnecovať k podpore a vykonávaniu novej charty výskumných pracovníkov zo strany zamestnávateľov v oblasti výskumu a financujúcich organizácií zo všetkých odvetví, a to aj prostredníctvom osobitných stimulov s cieľom urobiť z charty štrukturálny nástroj na podporu výskumných pracovníkov a kariér vo výskume.
36. Komisii sa odporúča, aby prispôsobila stratégiu ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov alebo akékoľvek podobné mechanizmy vykonávania v budúcnosti novej charte výskumných pracovníkov a aby zabezpečila kontinuitu s ohľadom na inštitúcie, ktoré presadzovali zásady starej charty a kódexu správania pre výskumných pracovníkov, a tak plnili stratégiu ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov, konkrétne tým, že sa budú považovať za inštitúcie pokračujúce v presadzovaní charty výskumných pracovníkov stanovenej v prílohe II k tomuto odporúčaniam. Komisii sa odporúča uplatňovať rovnaké prechodné opatrenia vo vzťahu k inštitúciám, ktoré začali proces stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov v rámci starej charty a kódexu správania pre výskumných pracovníkov.
37. Komisii sa odporúča, aby pravidelne skúmala a prispôbovala všetky nástroje na podporu kariér vo výskume, a to na základe skutočných potrieb výskumných pracovníkov a v koordinácii s členskými štátmi a relevantnými zainteresovanými stranami.
38. Komisii a členským štátom sa odporúča, aby povzbudzovali a podporovali aliancie inštitúcií vysokoškolského vzdelávania, ako sú aliancie európskych univerzít, celý európsky sektor vysokoškolského vzdelávania a všetky relevantné zainteresované strany, aby viedli príslušné pilotné činnosti plánované v odporúčaní na základe dobrovoľnosti a prístupu zdola nahor.

Monitorovanie kariér vo výskume

39. Dodatočne k zastrešujúcim monitorovacím systémom európskeho výskumného priestoru sa Komisii a členským štátom odporúča monitorovať kariéry vo výskume v Únii a vykonávanie tohto odporúčania prostredníctvom osobitného strediska pre monitorovanie kariéry vo výskume, čo bude prínosom pre tvorcov politik, organizácie, verejnú správu a výskumných pracovníkov na európskej aj vnútroštátnej úrovni. Stredisko pre monitorovanie by malo naplňovať potreby členských štátov a organizácií, ktoré vykonávajú výskum, v oblasti údajov relevantných pre prispôsobenie a vypracovanie politik týkajúcich sa kariér vo výskume. Rovnako by malo slúžiť na podporu výskumných pracovníkov, aby lepšie chápali výzvy a príležitosti, a na zvýšenie atraktívnosti únijských organizácií, ktoré vykonávajú výskum, pre najlepšie talenty.
40. Členským štátom sa odporúča spolupráca na účely zberu údajov, ktoré sú relevantné pre efektívnu a udržateľnú realizáciu strediska pre monitorovanie.

41. Komisii sa odporúča, aby zvažila príslušné prepojenia s európskym monitorovacím strediskom pre sektor vysokoškolského vzdelávania, ktoré sa navrhuje v európskej stratégii pre univerzity, a tak posilnila synergie medzi európskym výskumným priestorom a európskym vzdelávacím priestorom.
42. Členskými štátmi a Komisiou sa odporúča, aby zvažili možnosť prispôsobiť svoje údaje zhromaždené v súvislosti s nariadením (EÚ) 2019/1700 potrebám strediska pre monitorovanie, na ktoré sa odkazuje v bode 39 tohto odporúčania.

V Bruseli

*Za Radu
predseda/predsedička*