

Bruselj, 14. julij 2023
(OR. en)

11850/23

**Medinstitucionalna zadeva:
2023/0285 (NLE)**

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

PREDLOG

Pošiljatelj:	za generalno sekretarko Evropske komisije: direktorica Martine DEPREZ
Datum prejema:	13. julij 2023
Prejemnik:	Thérèse BLANCHET, generalna sekretarka Sveta Evropske unije
Št. dok. Kom.:	COM(2023) 436 final
Zadeva:	Predlog PRIPOROČILA SVETA o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi

Delegacije prejmejo priloženi dokument COM(2023) 436 final.

Priloga: COM(2023) 436 final



EVROPSKA
KOMISIJA

Bruselj, 13.7.2023
COM(2023) 436 final

2023/0285 (NLE)

Predlog

PRIPOROČILO SVETA

**o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij
in podjetništva v Evropi**

OBRAZLOŽITVENI MEMORANDUM

1. OZADJE PREDLOGA

Raziskovalci so v središču raziskovalnega in inovacijskega sistema v Evropi. Poklicne poti v raziskavah je treba okrepiti, da bi pritegnili in ohranili talente ter okrepili in povečali konkurenčnost celotnega sistema. To je zelo pomembno za reševanje svetovnih in družbenih izzivov, s katerimi se srečuje Evropa, vključno z digitalnim in zelenim prehodom.

Od ustanovitve **evropskega raziskovalnega prostora** leta 2000¹ je bil za raziskovalce dosežen znaten napredek. Vendar še vedno obstajajo nerešena vprašanja, za katere so potrebni bolj ciljno usmerjeni in učinkovitejši ukrepi.

V **sporočilu Komisije o novem ERP za raziskave in inovacije**² je priznано, da so za pritegnitev in ohranjanje najboljših raziskovalcev v Evropi v globalni tekmi za talente potrebni pogoji za poklicni razvoj ter da se prekarna zaposlitev, zlasti za raziskovalce na začetku poklicne poti, v preteklih letih ni ustrezno izboljšala. V sporočilu je predstavljen celovit pristop k poklicnim potem v raziskavah v Evropi, ki zajema nabor ukrepov za priznavanje poklica ter znanj in spretnosti raziskovalcev, razvoj okvira kompetenc za raziskovalce, okrepljeno mobilnost in izmenjave med akademskimi institucijami in industrijo, priložnosti za ciljno usmerjeno usposabljanje ter enotni dostopni portal, preko katerega bodo lahko raziskovalci dostopali do številnih podpornih storitev.

V **sklepih Sveta z naslovom „Poglobitev evropskega raziskovalnega prostora: zagotavljanje privlačne in trajnostne poklicne poti in delovnih pogojev za raziskovalce ter uresničevanje kroženja možganov“** iz maja 2021³ je bila poudarjena potreba po bolj usklajenem ukrepanju na evropski ravni, da bi premagali obstoječe izzive, s katerimi se srečujejo raziskovalci, ter vzpostavili ustrezne in trajnostne poklicne poti v raziskavah, spodbudili uravnoteženo kroženje talentov in Evropo naredili privlačno za raziskovalce. Predlaga se prehod na enoten in celovit okvir za reševanje vseh izzivov, povezanih s poklicnimi potmi v raziskavah na vseh možnih področjih zaposlovanja v raziskavah.

Potreba po privlačnejših poklicnih poteh v raziskavah v Evropi je poudarjena tudi v **priporočilu Sveta o Paktu za raziskave in inovacije v Evropi z dne 26. novembra 2021**⁴ in **programu politike ERA, priloženem sklepm Sveta o prihodnjem upravljanju evropskega raziskovalnega prostora** z dne 26. novembra 2021⁵, ki vključuje ukrep 4 za „spodbujanje privlačnih in trajnostnih poklicnih poti v raziskavah, uravnoteženega kroženja talentov ter mednarodne, naddisciplinarnе in medsektorske mobilnosti v celotnem ERP“. V ukrepu sta predvidena razvoj evropskega okvira za poklicne poti v raziskavah in oblikovanje ali nadgradnja obstoječih instrumentov za podporo poklicnih poti v raziskavah.

Raziskovalci po vsej Evropi se pogosto znajdejo v **negotovem položaju glede zaposlovanja in delovnih pogojev**. To še zlasti velja za **raziskovalce na začetku poklicne poti**. Medtem

¹ SPOROČILO KOMISIJE SVETU, EVROPSKEMU PARLAMENTU, EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ, Evropskemu raziskovalnemu prostoru naproti, Bruselj, COM(2000) 6 final.

² SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ, Novi ERP za raziskave in inovacije, COM(2020) 628 final.

³ Dokument Sveta 9138/21.

⁴ Priporočilo Sveta (EU) 2021/2122 z dne 26. novembra 2021 o Paktu za raziskave in inovacije v Evropi (UL L 431, 2.12.2021, str. 1).

⁵ Dokument Sveta 14308/21.

ko je raziskovalec običajno zaposlen na univerzi ali pri raziskovalni organizaciji, sredstva neposredno (s štipendijami) ali posredno (preko raziskovalnih projektov) zagotavljajo nacionalne in mednarodne organizacije za financiranje. Z raziskovalci so običajno sklenjene pogodbe o kratkotrajnem delu, ki se financirajo z nepovratnimi sredstvi, pri čemer ne obstajajo jasne možnosti za stabilnost delovnih mest.

Plače, socialna zaščita in delovni pogoji se lahko znatno razlikujejo glede na organ financiranja, ki prispeva sredstva. Delodajalci in financerji lahko z orodjem **strategija človeških virov za raziskovalce (HSR4R)**⁶ v praksi izvajajo načela **listine in kodeksa za raziskovalce**⁷. Z ukrepom Marie Sklodowske-Curie⁸ se spodbuja izvajanje listine in kodeksa, saj je njuno izvajanje pogoj za sodelovanje v programu. Vendar pa listina in kodeks segata v leto 2005 ter ju je treba revidirati, da bi se prilagodila novi realnosti in izzivom, ki med drugim vključujejo odprto znanost in enakost spolov. Revidirana različica bi morala biti namenjena tudi širši uporabi zunaj akademskega sveta. Portali in storitve **EURAXESS**⁹ mobilnim raziskovalcem po vsem svetu še naprej zagotavljajo bistvene praktične informacije in dostop do zaposlitvenih možnosti po vsej Evropi. Podpora se zagotavlja tudi preko pokojninskega sklada **RESAVER**¹⁰, vendar je kritje iz tega sklada trenutno omejeno. Te storitve in orodja bi bilo mogoče razširiti.

Pri podpiranju **prehoda raziskovalcev v širše sektorje zaposlovanja zunaj akademskih institucij** ali na **ustanavljanje lastnih zagonskih podjetij in razvoj inovacij** ni bil dosežen znaten napredek. Eden od glavnih razlogov za navedeno pomanjkanje napredka je zelo omejen sedanj način ocenjevanja raziskovalcev, ki temelji izključno na recenziranih objavah in zelo pogosto na ozki metriki faktorja vpliva znanstvenih revij. Raziskovalci zaradi tega ne želijo sodelovati v dejavnostih, kot so odprta znanost, medsektorska mobilnost in podjetništvo ter ljubiteljska znanost in ozaveščanje državljanov, saj jim te dejavnosti na akademski poklicni poti verjetno ne bodo koristile. Ta praksa prav tako odvrča od interdisciplinarnih raziskav, saj na tem področju primanjkuje strokovnih revij z visokimi faktorji vpliva.

Še en dejavnik, ki ovira poklicni prehod zunaj akademskih institucij, je dejstvo, da se večina doktorskih kandidatov usposablja izključno v akademskem okolju. Zaradi te oblike akademskega usposabljanja so slabo pripravljene na alternativne poklicne poti v drugih sektorjih. V znanstvenem poročilu Unesca iz leta 2021¹¹ je navedeno, da je na svetu približno 8,85 milijona raziskovalcev. Od leta 2007 se je število raziskovalcev povečalo za skoraj 30 %. Kitajska je presegla ZDA (z 21,1 % oziroma 16,2 %). EU s 23,5-odstotnim deležem **ostaja vodilna v svetu po številu raziskovalcev**. Vendar pa do podobnega povečanja ni prišlo pri številu akademskih položajev, zaposlitev v akademskem ali javnem raziskovalnem sektorju pa bo dejansko našel le majhen odstotek doktorantov. Zato morajo zaposlitev iskati zunaj teh sektorjev¹². Glede na majhno število raziskovalcev, ki napredujejo na akademske položaje, zaposlitev v akademskem svetu dejansko predstavlja alternativno poklicno pot. Ker večina

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/>

¹¹UNESCO (2021), UNESCO „Science Report – The race against time for smarter development“ (Znanstveno poročilo UNESCO – tekma s časom za pametnejši razvoj), ISBN: 978–92–3–100450–6. Na voljo na <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377433> (dostop 31. marca 2023).

¹²Po podatkih Eurostata je bila leta 2021 v EU večina raziskovalcev zaposlena v poslovnem (56 %) in visokošolskem (32 %) sektorju, sledil pa jima je državni sektor (11 %). Glej <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20221206-1>.

raziskovalcev ne bo ubrala akademske poklicne poti, morajo razviti **znanja in spretnosti za zaposlitev v neakademskih sektorjih ali za vzpostavitev lastnih podjetniških dejavnosti**.

Še vedno poteka **asimetrična mobilnost raziskovalcev** z vzhoda na zahod in z juga na sever. V preteklih letih so se izvajale intervencije, kot je možnost uporabe skladov kohezijske politike za raziskave, ali posebni ukrepi za države širitve iz okvirnih programov za raziskave in inovacije¹³. Čeprav so te pobude prispevale k bolj uravnoteženemu kroženju talentov, niso zadostovale za doseganje dolgotrajnih učinkov.

Čeprav je bil glede **enakosti spolov** dosežen znaten napredek, še vedno obstajajo nerešena vprašanja. Učinkovito je treba obravnavati vztrajne neenakosti med spoloma v okviru poklicnih poti v raziskavah, vključno s plačno vrzeljo med spoloma, poklicnim napredovanjem, spolno pristranskostjo pri ocenjevanju, vprašanji, povezanimi z usklajevanjem poklicnega in zasebnega življenja ter nasiljem na podlagi spola, ki vplivajo na udeležbo in poklicno napredovanje. Poleg tega so potrebna posebna prizadevanja za odpravo premajhne zastopanosti žensk na področjih naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike (STEM).

Na bolj temeljni ravni je treba ponovno preučiti **opredelitev pojma „raziskovalec“**, da se zagotovi njegovo razumevanje v smislu širokega razpona poklicnih možnosti. Priznati je treba, da imajo poleg raziskav pomembno vlogo tudi druge dejavnosti, kot so poučevanje, nadzor in mentorstvo ter sodelovanje z industrijo in družbo. Poleg tega je treba priznati, da je za raziskave in inovacije na visoki ravni potrebna podpora številnih **vlog na področju upravljanja raziskav**, ki jih opravljajo raziskovalci ali drugi strokovnjaki.

Glede na pomen poklicnih poti v raziskavah je treba poleg upoštevanja okvirnih pogojev in izvajanja podpornih ukrepov redno izvajati ustrezen **sistem spremljanja**, ki omogoča zbiranje ustreznih podatkov za morebitno podporo deležnikom na področju raziskav in inovacij ter oblikovalcem politik.

• **Razlogi za predlog in njegovi cilji**

Namen sedanjega predloga priporočila Sveta se je odzvati na pomisleke in priporočila Komisije in Sveta¹⁴ ter doseči enega od pričakovanih izidov ukrepa 4 iz programa politike ERA, zlasti razvoj evropskega okvira za poklicne poti v raziskavah. Ta predlog zagotavlja standarde, ki lahko usmerjajo države članice, raziskovalne organizacije, financerje in deležnike pri povečanju stabilnosti in privlačnosti poklicnih poti v raziskavah. Cilj je **ohraniti evropske raziskovalce in narediti Evropo privlačno za tuje talente**.

Podana je jasna **opredelitev pojma „raziskovalec“**¹⁵, da bo omogočeno ustrezno priznavanje poklica v Evropi. Pojasnjeno je tudi, da lahko raziskovalci opravljajo različne **raziskovalne poklice** v vseh ustreznih sektorjih, vključno z akademskim, poslovnim in neprofitnim sektorjem ter sektorjem javne uprave. V predlogu so priznane številne **vloge** raziskovalcev ali drugih strokovnjakov **na področju upravljanja raziskav**, poudarjen pa je tudi pomen nadaljnje analize in uskladitve teh poklicev na evropski ravni.

¹³ Države širitve so države z nizko udeležbo v prejšnjih okvirnih programih za raziskave in inovacije.

¹⁴ Glej prejšnji oddelek.

¹⁵ Uporabljena je opredelitev iz splošno sprejetega Frascatijskega priročnika, <https://www.oecd.org/sti/inno/frascati-manual.htm>.

Izboljšanje **delovnih pogojev**, zagotovitev usklajevanja med poklicnim in zasebnim življenjem ter **boj proti prekarnosti**, vključno z omejevanjem pogodb o zaposlitvi za določen čas in spodbujanjem bolj trajnostnih mehanizmov financiranja za raziskovalne organizacije, bodo temeljni element za privlačnejše poklicne poti v raziskovanju. Dopolnjeni bodo z ukrepi za zagotovitev ustreznih **ukrepov socialne zaščite** in čezmejne prenosljivosti pokojninskih pravic. **Posebna pozornost je namenjena raziskovalcem na začetku poklicne poti**, in sicer z namenskimi spodbudami.

Z **ново listino za raziskovalce** se bosta nadomestila listina in kodeks za raziskovalce iz leta 2005¹⁶ ter podprlo zagotavljanje dobrih delovnih pogojev in raziskovalnih okolij v ustreznih organizacijah. Ta listina bo enoten dokument, v katerem bodo hkrati obravnavani raziskovalci, delodajalci, financerji in oblikovalci politik, ter bo vsebovala bolj poenostavljena načela¹⁷ za lažje izvajanje v vseh sektorjih. Nova listina je lahko priložnost za začetek postopka za revizijo sedanjega mehanizma izvajanja strategije človeških virov za raziskovalce (HRS4R).

Krepitev **znanj in spretnosti raziskovalcev**, zlasti prečnih spretnosti, z uporabo **evropskega okvira kompetenc za raziskovalce**¹⁸, pa tudi mikrodokazil¹⁹, bo spodbudila **medsektorsko mobilnost** in dejansko gibanje talentov med sektorji. To bo okrepilo kroženje znanja in pomagalo zapolniti vrzel med raziskovalci in povpraševanjem na trgu dela po visoko usposobljenih talentih.

Talenti so v središču **inovacij**. Ustvarjanje pogojev za zagotavljanje pretoka visoko usposobljenih in odpornih talentov, ki lahko prispevajo k okrevanju Evrope in njeni konkurenčni prednosti, je ključnega pomena. To pomeni vzpostavitev tesnejših vezi med akademskimi institucijami in industrijo ter podjetniško in inovacijsko kulturo, pri čemer lahko nadarjeni posamezniki zamisli, ki so jih razvili, prenesejo na trg.

S predlogom se spodbujajo medsektorska in vse druge oblike mobilnosti²⁰ ter ustanavljanje zagonskih podjetij s strani raziskovalcev, hkrati pa priznavajo in nagrajujejo **različne poklicne poti** za zagotovitev, da se dodana vrednost teh poti ustrezno upošteva pri zaposlovanju, poklicnem napredovanju in ocenjevanju raziskovalcev. To se dopolnjuje s podporo za **storitve poklicnega svetovanja in podpore**, da bi raziskovalcem pomagali najti najustreznejšo pot in spodbudili poklicni razvoj.

Profili raziskovalcev R1–R4, uvedeni leta 2011²¹, so posodobljeni in dopolnjeni s primeri poklicev na vsaki ravni in za vsak sektor, da bi bile poklicne poti raziskovalcev bolj primerljive in interoperabilne med sektorji zaposlovanja in državami²².

¹⁶Priporočilo Komisije z dne 11. marca 2005 o Evropski listini za raziskovalce ter o Kodeksu ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev, 2005/251/ES (UL L 75, 22.3.2005, str. 67).

¹⁷ Sklop 20 namesto 40 načel v sedanji listini in kodeksu za raziskovalce.

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

¹⁹Priporočilo Sveta 2022/C 243/02 z dne 16. junija 2022 o evropskem pristopu k mikrodokazilom za vseživljenjsko učenje in zaposljivost (UL C 243, 27.6.2022, str. 10).

²⁰ Geografska, medinstitucionalna, interdisciplinarna in virtualna mobilnost.

²¹

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

²²Analiza 79 285 prostih delovnih mest, objavljenih v podatkovni zbirki Euraxess iz leta 2020, kaže, da polovica teh delovnih mest ni bila povezana z eno določeno stopnjo poklicne poti. Analiza je poleg tega pokazala, da ima vsak delodajalec lastno terminologijo za opredelitev delovnega mesta, kar poudarja potrebo po razvoju skupnega jezika.

Izvajanje novih standardov in priporočil bo izboljšalo splošne nacionalne in evropske raziskovalne in inovacijske sisteme, kar bo prispevalo k strukturnemu **obravnavanju primerov neuravnoteženega kroženja talentov**.

Zagotovljena je podpora za izvajanje in nadaljnji razvoj obstoječih in novih orodij za podporo poklicnih poti v raziskovanju (npr. EURAXESS, RESAVER, evropski okvir kompetenc za raziskovalce). Vsa ta orodja bodo vključena v prihodnjo **platformo ERP za talente**, ki je enotna vstopna točka za raziskovalce in zagotavlja podporo tudi raziskovalnim organizacijam.

Z **opazovalnico za poklicne poti v raziskavah** bo mogoče spremljati izvajanje sedanjega predloga, in sicer z zbiranjem kazalnikov o različnih zajetih vidikih. Deležniki in oblikovalci politik na nacionalni in evropski ravni bodo lahko na podlagi teh podatkov sprejeli ukrepe, ki temeljijo na dokazih.

- **Skladnost z veljavnimi predpisi s področja zadevne politike**

Sedanji predlog je skladen z obstoječimi določbami politike, zlasti s:

- **sporočilom Komisije o programu znanj in spretnosti za Evropo za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost**, sprejetim 1. julija 2020²³, v katerem je poudarjeno, da imajo raziskovalci vodilno vlogo na področju znanosti in inovacij ter da potrebujejo posebna znanja in spretnosti za uspešno poklicno pot v akademskih krogih in drugod. V programu znanj in spretnosti so med drugim predvideni opredelitev taksonomije znanj in spretnosti za raziskovalce, razvoj evropskega okvira kompetenc za raziskovalce ter podpora za posredovanje znanj in spretnosti, potrebnih za medsektorsko mobilnost, raziskovalcem. S prvim vodilnim ukrepom programa znanj in spretnosti, tj. evropskim paktom za spretnosti, se izpopolnjevanje in preusposabljanje podpirata s sodelovanjem med industrijo, izvajalci izobraževanja in usposabljanja, socialnimi partnerji ter javnimi organi v obsežnih partnerstvih za spretnosti;
- **sporočilom Komisije o evropski strategiji za univerze**²⁴, sprejetim 18. januarja 2022, v katerem je predviden razvoj okvira za poklicne poti v raziskavah v sinergiji z evropskim okvirom za privlačne in trajnostne poklicne poti v visokem šolstvu;
- **sporočilom Komisije o novem evropskem programu za inovacije**, sprejetim 5. julija 2022²⁵, v katerem je priznana odvisnost inovacij od spodbujanja, privabljanja in ohranjanja nadarjenih posameznikov ter raznolike palete znanj in spretnosti ter poudarjen pomen medsektorske mobilnosti;
- **priporočilom Sveta o vodilnih načelih za valorizacijo znanja**²⁶, sprejetim 2. decembra 2022, katerega cilj je sprejetje skupnega stališča o ukrepih in pobudah politike za nacionalne, regionalne in lokalne oblikovalce politik, da bi se čim bolj

²³SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ, Program znanj in spretnosti za Evropo za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost, COM(2020) 274 final.

²⁴SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ o evropski strategiji za univerze, COM(2022) 16 final.

²⁵SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ, Novi evropski program za inovacije, COM(2022) 332 final.

²⁶Priporočilo Sveta (EU) 2022/2415 z dne 2. decembra 2022 o vodilnih načelih za valorizacijo znanja (UL L 317, 9.12.2022, str. 141).

povečal obseg preoblikovanja rezultatov raziskav in inovacij v družbi koristne rešitve. V vodilnih načelih se med drugim spodbuja uporaba okvira za podporo razvoju znanj in spretnosti ter zmogljivosti, sistema spodbud ter metrik, spremljanja in vrednotenja.

- **Skladnost z drugimi politikami Unije**

Sedanji predlog je skladen z drugimi politikami Unije, zlasti z:

- **evropskim stebrom socialnih pravic**, ki so ga novembra 2017 skupaj razglasili Evropski parlament, Svet in Komisija ter v katerem so določena načela in pravice, ki so bistvenega pomena za poštene in dobro delujoče trge dela in sisteme socialnega varstva v 21. stoletju, ter s tem povezanimi določbami Unije na področju delovnih pogojev in socialne zaščite, vključno s **sporočilom Komisije o pobudi za podporo zaposlenim staršem in oskrbovalcem pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja**²⁷, sprejetim 26. aprila 2017; **direktivi o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji**²⁸ in direktivi o **usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev**²⁹, ki sta bili sprejeti 20. junija 2019; **priporočilom Sveta o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite**³⁰, sprejetim 8. novembra 2019. Cilj priporočila Sveta o dostopu do socialne zaščite je zlasti zagotoviti, da se lahko delavci in samozaposlene osebe v primerljivih pogojih vključijo v sisteme socialne varnosti, pridobijo in uveljavijo ustrezne pravice, enostavno prenesejo pravice do socialne varnosti z ene zaposlitve na drugo ter imajo pregledne informacije o svojih pravicah in obveznostih na področju socialne varnosti;
- **sporočilom Komisije o privabljanju znanj, spretnosti in talentov v EU**³¹, sprejetim 27. aprila 2022, v katerem sta priznana pomen in potreba, da EU postane privlačnejša za talente z vsega sveta. V zvezi s tem direktiva o študentih in raziskovalcih³² ter nedavna revizija direktive o modri karti EU³³ prispevata k tem ciljem, saj je zaradi njiju vstop v EU za raziskovalce in visoko usposobljene delavce lažji in privlačnejši, z okrepljenimi pravicami do mobilnosti znotraj EU pa spodbujata kroženje znanj in spretnosti v obliki gibanja med državami članicami;

²⁷SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ, Pobuda za podporo zaposlenim staršem in oskrbovalcem pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja, COM(2017) 252 final.

²⁸Direktiva (EU) 2019/1152 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o preglednih in predvidljivih delovnih pogojih v Evropski uniji (UL L 186, 11.7.2019, str. 105).

²⁹Direktiva (EU) 2019/1158 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. junija 2019 o usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja staršev in oskrbovalcev ter razveljavitvi Direktive Sveta 2010/18/EU (UL L 188, 12.7.2019, str. 79).

³⁰Priporočilo Sveta 2019/C 387/01 z dne 8. novembra 2019 o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite (UL C 387, 15.11.2019, str. 1).

³¹SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ, Privabljanje znanj, spretnosti in talentov v EU, COM(2022) 657 final.

³²Direktiva (EU) 2016/801 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. maja 2016 o pogojih za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav za namene raziskovanja, študija, opravljanja pripravništva, prostovoljskega dela, programov izmenjave učencev ali izobraževalnih projektov in dela varušek au pair (UL L 132, 21.5.2016, str. 21).

³³Direktiva (EU) 2021/1883 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. oktobra 2021 o pogojih za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav za namen visokokvalificirane zaposlitve in razveljavitvi Direktive Sveta 2009/50/ES (UL L 382, 28.10.2021, str. 1).

- **sporočilom Komisije o izkoriščanju potenciala nadarjenih posameznikov v evropskih regijah**³⁴, sprejetim 17. januarja 2023, ki je osredotočeno na izzive v zvezi s pastmi nerazvoja talentov v regijah EU, ki so povezani z upadanjem števila prebivalcev, stagnirajočim deležem prebivalstva s terciarno izobrazbo in očitnim odseljivanjem mladih.

2. PRAVNA PODLAGA, SUBSIDIARNOST IN SORAZMERNOST

• Pravna podlaga

Pravna podlaga za to pobudo sta člen 182(5) in člen 292 PDEU. V skladu s členom 292 PDEU lahko Svet sprejme priporočila in bo na predlog Komisije odločal v vseh primerih, za katere Pogodbi določata, da mora akte sprejeti na predlog Komisije.

V skladu s členom 179 PDEU bo cilj Unije okrepiti njene znanstvene in tehnološke temelje z oblikovanjem evropskega raziskovalnega prostora, v katerem raziskovalci, znanstveno znanje in tehnologija prosto krožijo, spodbujati njeno večjo konkurenčnost, vključno z industrijo, in pospeševati vse raziskovalne dejavnosti, ki so potrebne na podlagi drugih poglavij Pogodb.

V skladu s členom 181 PDEU morajo Evropska unija in države članice usklajevati svoje raziskovalne in tehnološko razvojne dejavnosti, da bi zagotovile vzajemno skladnost med nacionalnimi politikami in politiko EU. Komisija lahko v tesnem sodelovanju z državami članicami daje koristne pobude za pospeševanje tega usklajevanja, zlasti pobude, namenjene oblikovanju smernic in kazalcev, organizaciji izmenjave najboljše prakse ter pripravi elementov, potrebnih za redno spremljanje in presojo. Evropski parlament mora biti o tem izčrpno obveščen.

Člen 182(5) PDEU odpira možnost dopolnitve dejavnosti, načrtovanih v večletnem okvirnem programu, pri čemer Evropskemu parlamentu in Svetu omogoča, da po rednem zakonodajnem postopku in po posvetovanju z Ekonomsko-socialnim odborom določita potrebne ukrepe za vzpostavitev evropskega raziskovalnega prostora.

• Subsidiarnost (za neizključno pristojnost)

Raziskovalci in poklicne poti v raziskavah predstavljajo posebne izzive in potrebe, kot so priznavanje poklica ter skupna opredelitev pojma „raziskovalec“ in skupna opredelitev raziskovalnih poklicev na ravni Unije, da se spodbudita interoperabilnost in primerljivost med državami članicami in sektorji, pri čemer te potrebe zajemajo: skupno razumevanje nabora znanj in spretnosti, ki jih potrebujejo raziskovalci; spodbujanje uravnotežene geografske, medsektorske in interdisciplinarne mobilnosti; izboljššan in usklajen sistem za poklicni razvoj, napredovanje in ocenjevanje raziskovalcev; instrumente Unije za podporo poklicnih poti v raziskavah, vključno s celovitim evropskim sistemom spremljanja. Te potrebe je zaradi njihove narave mogoče učinkovito izpolniti le s pobudo na ravni Unije.

Komisija je v preteklosti že sprejela ukrepe, zlasti s Priporočilom Komisije z dne 11. marca 2005 o Evropski listini za raziskovalce ter o Kodeksu ravnanja pri zaposlovanju

³⁴SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ, Izkoriščanje potenciala nadarjenih posameznikov v evropskih regijah, COM(2023) 32 final.

raziskovalcev³⁵, vendar je za odziv na nove izzive in nove okoliščine potrebna nova posodobljena pobuda.

Svet je Komisijo pozval, naj ukrepa, in sicer v svojih sklepih z dne 28. maja 2021 z naslovom „Poglobitev evropskega raziskovalnega prostora: zagotavljanje privlačne in trajnostne poklicne poti in delovnih pogojev za raziskovalce ter uresničevanje kroženja možganov“ ter v programu politike ERA, priloženem sklepom Sveta o prihodnjem upravljanju evropskega raziskovalnega prostora z dne 26. novembra 2021. V priporočilu Sveta o Paktu za raziskave in inovacije v Evropi z dne 26. novembra 2021 so poklicne poti in mobilnost raziskovalcev, skupaj s sistemom ocenjevanja in nagrajevanja raziskav, kot pomembna področja ukrepanja vključena v okvir prednostnih področij skupnega ukrepanja Unije in držav članic v podporo evropskemu raziskovalnemu prostoru.

Prav tako je treba upoštevati, da je takšna pobuda bistvenega pomena za povečanje privlačnosti poklicnih poti v raziskavah v Evropi, saj bistveno prispeva k cilju, da bi nadarjene raziskovalce obdržali v Evropi in naredili Evropo privlačnejšo za tuje talente.

- **Sorazmernost**

Ta predlog je v skladu z načelom sorazmernosti, kot je določeno v členu 5(4) Pogodbe o Evropski uniji. Vsebina in oblika predlaganega priporočila Sveta ne presegata tega, kar je potrebno za doseganje njegovih ciljev. Zaveze, ki jih bodo sprejele države članice, niso zavezujoče, vsaka država članica pa se lahko svobodno odloči glede pristopa, ki ga bo sprejela.

3. REZULTATI NAKNADNIH OCEN, POSVETOVANJ Z DELEŽNIKI IN OCEN UČINKA

- **Posvetovanja z deležniki**

Ta predlog temelji na dokazih in prispevkih, ki so bili zbrani oziroma prejeti v okviru študij, ki jih je naročila Komisija in ki so vključevale obsežne stike z deležniki.

V študiji z naslovom „Taking stock, evaluating the achievements and identifying the way forward for the ERA Priority 3 policy measures“ (Ocena stanja, ovrednotenje dosežkov in opredelitev poti naprej v zvezi s prednostno nalogo 3 iz ukrepov politike ERA), ki je bila objavljena decembra 2021³⁶, so bili ocenjeni obstoječi ukrepi politike v podporo prejšnji prednostni nalogi ERP „Odprti trg delovne sile za raziskovalce“, zlasti Listina za raziskovalce ter Kodeks ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev, strategija človeških virov za raziskovalce (HRS4R) in mreža storitev EURAXESS. V študiji so bili ocenjeni dosežki teh ukrepov, opredeljene potrebe in predlagana priporočila o novih ali revidiranih ukrepih politike za krepitev področja človeških virov v okviru novega ERP. Izvedenih je bilo več dejavnosti posvetovanja, vključno s tremi spletnimi delavnicami (aprila, maja in julija 2021) z deležniki in raziskovalnimi institucijami (npr. univerzami in drugimi krovnimi raziskovalnimi organizacijami, organizacijami raziskovalcev, zavezništvi evropskih univerz, financerji raziskav, mrežo EURAXESS, državami članicami), raziskavo o organizacijah, vključenih v postopek HRS4R, in raziskavo o mreži storitev EURAXESS.

Glavne elemente posvetovanja z deležniki v okviru študije je mogoče povzeti na naslednji način:

³⁵ Priporočilo Komisije z dne 11. marca 2005 o Evropski listini za raziskovalce ter o Kodeksu ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev, 2005/251/ES (UL L 75, 22.3.2005, str. 67).

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

- Listina za raziskovalce in Kodeks ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev sta bila na institucionalni ravni v EU in zunaj nje široko sprejeta, vendar ju je treba posodobiti, da bosta ustrezala novi realnosti (odprta znanost, raziskovalna integriteta, enakost spolov, raznolikost in vključevanje, sodelovanje v interdisciplinarnih projektnih ekipah znanstvenikov, medsektorska in interdisciplinarna mobilnost, ocenjevanje raziskav), njuno uporabo pa bi bilo treba spodbujati tudi zunaj akademskega sektorja;
- postopek HRS4R in z njim povezana nagrada sta pripomogla k pozitivni spremembi praks na področju človeških virov v raziskovalnih organizacijah, kljub mnenju nekaterih organizacij, da je za pridobitev nagrade potrebnega preveč truda;
- na uporabo in učinkovitost listine in kodeksa za raziskovalce ter HRS4R močno vplivajo nacionalne okoliščine in nacionalne politike;
- v okviru EURAXESS je bilo doseženo kritično število raziskovalcev in raziskovalnih organizacij v EU in zunaj nje, kar je privedlo do stalnega povečevanja obsega in intenzivnosti uporabe. Raziskovalci so z EURAXESS pridobili različne koristi, vendar zlasti kar zadeva podporo mednarodni mobilnosti, medtem ko so imele raziskovalne organizacije boljši dostop do nadarjenih raziskovalcev. Vendar je treba ponudbo storitev EURAXESS razširiti, da bo obsežnejše podprla razvoj nadarjenih raziskovalcev, sedanji model upravljanja pa bi bilo treba ustrezno okrepiti;
- izzivi na trgu dela, s katerimi se srečujejo raziskovalci, kažejo na potrebo po novih in različnih oblikah podpore za poklicne poti v raziskavah, če naj bi se izpolnile ambicije novega ERP. Poleg tega bi bilo treba za izpolnitev teh ambicij v zvezi s poklicnimi potmi v raziskavah vsa obstoječa orodja združiti v splošni okvir.

Glavna priporočila, ki so izšla iz teh elementov, so povezana s potrebo po:

- enotnem okviru politike za poklicne poti v raziskavah, ki bi zajemal celosten pristop za obravnavo vseh izzivov in bi bil osredotočen na vse sektorje v družbi, v katerih raziskovalci opravljajo svoje dejavnosti;
- posodobljeni listini in kodeksu za raziskovalce, ki bosta odražala sedanje izzive in priložnosti za raziskovalce na trgu dela, ter po širšem sprejemanju in izvajanju, tudi v zasebnem sektorju, kot osrednjima deloma splošnega ERP;
- razvoju EURAXESS v platformo ERP za talente, ki raziskovalcem zagotavlja celovitejšo podporo in temelji na izboljšanjem modelu upravljanja;
- reševanju vprašanj na področju trga dela, s katerimi se srečujejo raziskovalci, kot je socialna zaščita ali pokojninske pravice;
- podpiranju vzajemnega učenja in izmenjave izkušenj v zvezi s poklicnimi potmi v raziskavah.

Poleg tega je bilo opravljeno posvetovanje z visokošolskim sektorjem za razvoj okvira, namenjenega okrepitvi poslanstva tega sektorja na področju raziskav in inovacij v sinergiji s poslanstvom na področju izobraževanja, na podlagi česar so bila pripravljena priporočila z naslovom „Za vizijo prihodnosti univerz v Evropi leta 2030“ (oktober 2020)³⁷, tudi za spodbujanje človeškega kapitala in poklicnega razvoja. Glavne ugotovitve v zvezi s tem so bile, da je treba:

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

- prenoviti sisteme in strukture univerz za poklicni razvoj, usposabljanje in ocenjevanje, priznavanje in spodbude, da bi nastal celovitejši model ocenjevanja, ki je bolj usmerjen v kakovost in manj v količino;
- prenoviti ocenjevanje poklicne poti raziskovalcev, da bi nastal uravnotežen sistem, v katerem bi se upošteval celotni spekter sposobnosti raziskovalcev, in sicer tako, da bi ustrezal njihovi stopnji poklicne poti, zelenemu položaju in drugim pomembnim spremljajočim dejavnikom, pri čemer bi se izognili pristopu po načelu „enak pristop za vse“. Pri ocenjevanju bi bilo treba upoštevati rezultate raziskav, raziskovalni postopek, storitve in vodilno vlogo, vpliv raziskav, poučevanje in nadzor ter druge poklicne izkušnje;
- na vseh ravneh uvesti usposabljanje za pridobivanje znanj in spretnosti ter strokovni razvoj za raziskovalce, za kar so potrebne naložbe v usposabljanje in poklicni razvoj raziskovalcev na vseh ravneh (R1–R4), s posebnim poudarkom na raziskovalcih na ravneh R1 in R2 (doktorandi in podoktorski raziskovalci), katerih večina se ne bo za stalno zaposlila v akademskem sektorju;
- zagotoviti usposabljanje iz prakse odprte znanosti za raziskovalce na vseh ravneh (R1–R4);
- razširiti koncept geografske mobilnosti na virtualno mobilnost;
- posodobiti Evropsko listino za raziskovalce in Kodeks ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev glede na spremenjeno raziskovalno in inovacijsko okolje v EU ter upoštevati sedanje stanje razprav v akademskem sektorju; Pri tem bi bilo treba pri poklicnem razvoju tudi izrecno upoštevati odprto znanost, odprte in odgovorne inovacijske prakse, raznolikost, raziskovalno integriteto, ljubiteljsko znanost in štiri zvrsti mobilnosti (nacionalno, medsektorsko, interdisciplinarno in virtualno);
- okrepiti povezovanje med akademskim in neakademskim sektorjem, da se okrepi vloga univerz kot osrednjih akterjev v središču inovacijskih ekosistemov.

Študija z naslovom „Knowledge Ecosystems in the new ERA“ (Ekosistem znanja v novem ERP), ki je bila dokončana leta 2022, vključuje analizo vidikov, povezanih s poklicnimi potmi v raziskavah, zlasti znanja in spretnosti³⁸, zaposlitve in delovnih pogojev, ter pojava bega možganov in kroženja talentov³⁹. Osredotočena je bila tudi na razvoj metodologije za opazovalnico za poklicne poti v raziskavah. V študiji so bili na podlagi prejšnje študije Komisije z naslovom „Fostering industrial talents in research at European level“ (Spodbujanje talentov na področju industrije v raziskavah na evropski ravni) (januar 2018)⁴⁰ opredeljeni in oblikovani medsektorski ukrepi za mobilnost po vsej Evropi. V okviru te študije je bilo izvedenih veliko posvetovalnih dejavnosti, med drugim:

- spletna anketa (april–maj 2021) med raziskovalci za pridobitev vpogleda v znanja in spretnosti, socialno varnost in delovne pogoje, povezane z delovnimi mesti na področju raziskav, ki so ji maja 2021 sledili trije sestanki delovnih skupin za potrditev in izboljšanje rezultatov intervjujev;
- spletna anketa (maj–junij 2021) za potrditev nabora znanj in spretnosti, ki so ključni za delovna mesta raziskovalcev v akademskem in zasebnem sektorju;

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> in <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>

- intervjuji z raziskovalci (drugo četrletje 2021) na različnih stopnjah poklicne poti, ki delajo v akademskih in drugih sektorjih, s poudarkom na kompetencah, priložnostih za usposabljanje za pridobivanje znanj in spretnosti ter medsektorski mobilnosti;
- intervjuji s predstavniki krovnih visokošolskih organizacij, združenj raziskovalnih organizacij, predstavniki držav članic in predstavniki podjetij (drugo četrletje 2021), s poudarkom na posodobitvi evropske klasifikacije spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev (ESCO), razvoju evropskega okvira kompetenc za raziskovalce, prihodnosti pogojne redne zaposlitve in diverzifikaciji poklicnih poti v raziskavah;
- fokusna skupina (september 2021) s krovnimi združenji EU, povezanimi z raziskavami (univerze, raziskovalne organizacije, raziskovalno-tehnološke organizacije itd.), industrijskimi združenji ter oblikovalci politik na ravni EU in nacionalni ravni, da bi potrdili delo v zvezi z osnutkom evropskega okvira kompetenc za raziskovalce;
- delavnica (oktober 2021) z več kot 450 udeleženci, med katerimi so bili deležniki iz vseh sektorjev, da bi obravnavali izzive, povezane s poklicnimi potmi v raziskavah, zlasti na področju kompetenc;
- delavnica (marec 2022) z najrazličnejšimi deležniki iz vseh sektorjev, na kateri so bili obravnavani znanja in spretnosti raziskovalcev ter pogoji zaposlovanja, vprašanja socialne zaščite raziskovalcev, ki so udeleženi v mednarodni mobilnosti, in koncept opazovalnice za poklicne poti v raziskavah;
- zaključna delavnica (september 2022) o kompetencah, uravnoveženem kroženju talentov in medsektorski mobilnosti.

Glavne ugotovitve študije je mogoče povzeti na naslednji način:

- raziskovalci so izjemno pomembni za raziskovalni in inovacijski sistem v Evropi, zato je pomembno okrepiti njihove poklicne poti, da bodo privlačnejše in bolj trajnostne. Prvi element, ki ga je treba obravnavati, je skupna opredelitev pojma „raziskovalec“ na evropski ravni;
- pri zaposlovanju raziskovalcev v akademskem sektorju se pogosto uporabljajo in navajajo deskriptorji profilov R1–R4, ki so bili uvedeni leta 2011, vendar je potrebna večja jasnost, tudi za spodbujanje njihove uporabe zunaj akademskih krogov ter omogočanje lažje interoperabilnosti in primerljivosti vlog raziskovalcev med sektorji in državami članicami;
- raziskovalci menijo, da so prečne spretnosti pomembne za zaposlovanje in poklicno napredovanje, vendar le majhen delež doktorskih kandidatov v EU meni, da usposabljanje, opravljeno med njihovim doktorskim usposabljanjem, vključuje prečne spretnosti na zadovoljivi ravni. Deležniki nestrpno pričakujejo uvedbo evropskega okvira kompetenc za raziskovalce, ki ne bi smel biti zavezujoč in bi moral uporabnikom omogočati prožnost pri njegovem izvajanju;
- znanja in spretnosti so temeljnega pomena za medsektorsko mobilnost raziskovalcev, raziskovalcem pa bi moralo biti na voljo formalno in neformalno usposabljanje, ki bi ga bilo mogoče certificirati in ki bi vključevalo tudi usklajevanje in sodelovanje s podjetji ter drugimi ustreznimi akterji na trgu dela, da se zapolni vrzel med povpraševanjem in ponudbo raziskovalcev. Vendar je enako pomembno, da se raziskovalcem zagotovi podpora in usmerjanje glede poklicnih priložnosti, ki presegajo akademske kroge, vključno s storitvami mentorstva in poklicnega razvoja;

- pogosto pomanjkanje odprtega in preglednega zaposlovanja, ki temelji na dosežkih, prekarni delovni pogoji in nestabilne poklicne poti ovirajo optimalen razvoj človeškega kapitala na področju raziskav. Potrebne so pobude, vključno z razmislekom o modelu sistema pogojne redne zaposlitve na ravni EU ali katerem koli drugem preglednem sistemu vstopa v poklic in poklicnega napredovanja;
- evidentiranje glavnih vzrokov, ki prispevajo k begu možganov in ki so povezani s sistemsko ravno, raziskovalnim okoljem, zaposlovanjem in delovnimi pogoji ter raziskovalno odličnostjo, iz česar izhajajo pogoji za bolj uravnoteženo mobilnost. Evidentiranje spremlja določitev poti do bolj uravnoteženega kroženja talentov na ravni držav članic na podlagi sedanjih ali prihodnjih praks v državah članicah ali raziskovalnih organizacijah ter poti na ravni EU, ki temeljijo na razsežnostih usklajevanja, navdihovanja in podpiranja;
- prepoznavanje modelov, dobrih praks in priporočil za spodbujanje medsektorske mobilnosti v treh kategorijah: (i) krepitev sodelovanja med akademskim in poslovnim svetom; (ii) izpopolnjevanje in prekvalifikacija talentov za zadovoljitev povpraševanja podjetij ali krepitev zmogljivosti na področju podpore raziskavam in inovacijam; (iii) podjetništvo in ustanavljanje podjetij;
- socialna varnost in njena prenosljivost lahko zmanjšata motivacijo za mednarodno raziskovalno mobilnost ali tako mobilnost otežita. Zaradi mobilnosti nastajajo raznovrstne vrzeli v socialni varnosti, ki najbolj vplivajo na mobilne raziskovalce. Prva splošna vrzel zajema različne zaposlitvene statuse in njihove posledice za socialno varnost. Sprememba zaposlitvenega statusa pri prehajanju med državami lahko privede do različnih pravic socialne varnosti. Če so na primer doktorski raziskovalci uvrščeni med študente in ne med zaposlene, je lahko njihova socialna varnost omejena, ali pa jim sploh ni zagotovljena. Poleg tega sta dostop do informacij za mobilne raziskovalce in njihova kakovost pogosto omejena. Pri posebnih vrstah socialne varnosti obstajajo posebne vrzeli. Pokojnina, zlasti dodatno pokojninsko zavarovanje, je nedvomno najbolj zaskrbljujoča, saj mobilni raziskovalci, ki pogosto sklepajo kratkoročne pogodbe, morda ne bodo dopolnili dobe pridobivanja pravic, določene za sisteme dodatnega pokojninskega zavarovanja. Kar zadeva brezposelnost, se pri odločanju o dostopu do nadomestila za brezposelnost in njegovega zneska ne glede na državo upošteva predhodna delovna doba;
- metodologija in kazalniki za spremljanje poklicnih poti v raziskavah, ki temeljijo na obstoječih podatkih, dopolnjuje pa jih pristop na podlagi anket, ki zajema štiri razsežnosti: delovna mesta, pogoje, znanje in spretnosti ter mobilnost (pripravljalno delo za opazovalnico za poklicne poti v raziskavah).

Dodatne posvetovalne dejavnosti z državami članicami, pridruženimi državami Obzorja Evropa in deležniki so potekale v okviru dela v zvezi s predlogom Komisije za priporočilo Sveta o Paktu za raziskave in inovacije v Evropi ter programom politike ERA⁴¹, zlasti ukrepom 4, katerega cilj je „spodbujati privlačne in trajnostne poklicne poti v raziskavah, uravnoteženo kroženje talentov ter mednarodno, naddisciplinarno in medsektorsko mobilnost v celotnem ERP“.

⁴¹Mnenja različnih deležnikov so bila zbrana na več dogodkih. Zlasti forum ERP za prehod (ustanovljen kot neformalna strokovna skupina Komisije) je svetoval Komisiji ter omogočil strukturirano upoštevanje stališč držav članic in deležnikov. Zadevni deležniki in krovne organizacije so bili pozvani, da delijo svoja stališča (npr. na delavnicah 20. aprila in 25. maja 2021). Med 15. aprilom in 13. majem 2021 je potekalo tudi javno posvetovanje, da bi se zbrala stališča širše javnosti.

V tem predlogu so upoštevani tudi delo tristranske projektne skupine ERAC pri reviziji listine in kodeksa za raziskovalce, prispevki, prejeti pri posvetovanjih z deležniki v okviru evropske strategije za univerze, ter informacije ali študije tretjih strani, vključno z OECD. Poleg tega sta tristranska projektna skupina ERAC in trojka predsedstev decembra 2020 skupaj organizirala posebno delavnico ERAC.

Predlog

PRIPOROČILO SVETA

o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi

SVET EVROPSKE UNIJE JE –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti člena 182(5) ter prvega in drugega stavka člena 292 Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) V členu 179 Pogodbe o delovanju Evropske unije je določeno, da je „[c]ilj Unije [...] okrepiti njene znanstvene in tehnološke temelje z oblikovanjem evropskega raziskovalnega prostora, v katerem raziskovalci, znanost in tehnologija prosto krožijo“. V zvezi s tem je v členu 180 Pogodbe o delovanju Evropske unije določeno, da Unija izvaja številne dejavnosti kot dopolnitev dejavnosti, ki se izvajajo v državah članicah, vključno s spodbujanjem usposabljanja in mobilnosti raziskovalcev v Uniji ter razširjanjem in optimalizacijo rezultatov raziskovalnih dejavnosti v Uniji.
- (2) Priporočilo Komisije 2005/251/ES⁴² je imelo pomembno vlogo pri podpiranju raziskovalcev in poklicnih poti v raziskavah v Uniji. Listina za raziskovalce in Kodeks ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev (v nadaljnjem besedilu: listina in kodeks za raziskovalce) sta postala referenčni točki za raziskovalce in delodajalce ali financerje raziskovalcev, saj prispevata h krepitvi evropskega raziskovalnega prostora in podpirata razvoj privlačnejšega, bolj odprtega in bolj trajnostnega evropskega trga dela za raziskovalce. Strategija človeških virov za raziskovalce (HSR4R), ki je evropski postopek za potrjevanje zavezanosti institucij k izvajanju načel iz listine in kodeksa za raziskovalce ter njihovega napredka pri tem, se izvaja od leta 2008.
- (3) V sporočilu Komisije o programu znanj in spretnosti za Evropo za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost, sprejetem 1. julija 2020⁴³, je poudarjeno, da imajo raziskovalci vodilno vlogo na področju znanosti in inovacij ter da potrebujejo posebna znanja in spretnosti za uspešno poklicno pot v akademskih krogih in drugod. V njem so predvideni opredelitev taksonomije znanj in spretnosti za raziskovalce, tudi za omogočanje statističnega spremljanja kroženja možganov, razvoj evropskega okvira kompetenc za raziskovalce ter podpora za zagotavljanje znanj in spretnosti, potrebnih za medsektorsko mobilnost, raziskovalcem. S prvim vodilnim ukrepom programa znanj in spretnosti, tj. evropskim paktom za spretnosti, se izpopolnjevanje in preusposabljanje podpirata s sodelovanjem med industrijo, izvajalci

⁴²Priporočilo Komisije 2005/251/ES z dne 11. marca 2005 o Evropski listini za raziskovalce ter o Kodeksu ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev (UL L 75, 22.3.2005, str. 67).

⁴³SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ, Program znanj in spretnosti za Evropo za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost, COM(2020) 274 final.

izobraževanja in usposabljanja, socialnimi partnerji ter javnimi organi v obsežnih partnerstvih za spretnosti.

- (4) V sporočilu Komisije o novem ERP za raziskave in inovacije, sprejetim 30. septembra 2020⁴⁴, je priznано, da so za pritegnitev in ohranjanje najboljših raziskovalcev v Evropi v globalni tekmi za talente potrebni pogoji za poklicni razvoj, ter da se prekarna zaposlitev, zlasti za raziskovalce na začetku poklicne poti, v pretekli letih ni ustrezno izboljšala. V sporočilu sta poudarjena tudi pogosta neuskklajenost med znanji in spretnostmi raziskovalcev ter potrebami družbe in gospodarstva, zlasti industrije in podjetij, ter pomen spodbujanja raziskovalcev k nadaljevanju poklicne poti zunaj akademskega sveta. V sporočilu je poudarjeno, da so za okrepitev poklicnih poti v raziskavah v Evropi potrebni nabor ukrepov za priznavanje znanj in spretnosti raziskovalcev, razvoj okvira kompetenc za raziskovalce, okrepljena mobilnost in izmenjava med akademskimi institucijami in industrijo, ciljno usmerjene možnosti usposabljanja ter enotni dostopni portal, preko katerega bodo lahko raziskovalci dostopali do številnih podpornih storitev. V sporočilu je predvideno tudi izboljšanje sistema ocenjevanja raziskav.
- (5) V sklepih Sveta o novem evropskem raziskovalnem prostoru z dne 1. decembra 2020⁴⁵ je poudarjeno, da sta ustvarjanje privlačnih in varnih delovnih pogojev ter povečanje privlačnosti poklicnih poti v raziskavah ob upoštevanju odprte znanosti, enakosti spolov, digitalnih spretnosti, ocenjevanja raziskav, diverzifikacije poklicnih poti v raziskavah in raznolikih poklicnih poti ključna elementa novega evropskega raziskovalnega prostora, ki prispevata k pritegnitvi in ohranjanju odličnih raziskovalcev.
- (6) V sklepih Sveta z naslovom „Poglobitev evropskega raziskovalnega prostora: zagotavljanje privlačne in trajnostne poklicne poti in delovnih pogojev za raziskovalce ter uresničevanje kroženja možganov“ z dne 28. maja 2021⁴⁶ je priznано, da so raziskovalci v središču evropskega raziskovalnega in inovacijskega sistema ter da je potrebno bolj usklajeno ukrepanje na evropski ravni za premagovanje obstoječih izzivov, s katerimi se srečujejo raziskovalci, da bi se vzpostavile ustrezne in trajnostne poklicne poti v raziskavah, spodbudilo uravnoteženo kroženje talentov ter ustvarila Evropa, ki je privlačna za raziskovalce. V njih sta predlagani analiza morebitnega preoblikovanja listine in kodeksa za raziskovalce v enoten in celovit okvir za obravnavanje vseh izzivov, ki so povezani s poklicnimi potmi v raziskavah ter presegajo vrednote in načela, ter osredotočanje na vsa možna področja zaposlovanja v raziskavah, Komisija pa je pozvana k pripravi predloga v letu 2022. Vidiki, kot so zaposlovanje, spodbude za raziskovalce na začetku poklicne poti, diverzifikacija poklicnih poti in poklicno napredovanje, interoperabilnost z vsemi sektorji družbe, vključno z industrijo, ocenjevanje raziskovalcev, enakost spolov, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter izboljšano upravljanje in storitve za EURAXESS, so predlagani kot elementi, ki naj bi se vključili v predlog.
- (7) V Priporočilu Sveta (EU) 2021/2122⁴⁷ so poklicne poti v raziskavah in mobilnost raziskovalcev, skupaj z ocenjevanjem raziskav, raziskovalcev in institucij, uvrščene med pomembna področja ukrepanja v okviru prednostnih področij skupnega ukrepanja

⁴⁴SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ, Novi ERP za raziskave in inovacije, COM(2020) 628 final.

⁴⁵ Dokument Sveta 13567/20.

⁴⁶ Dokument Sveta 9138/21.

⁴⁷Priporočilo Sveta (EU) 2021/2122 z dne 26. novembra 2021 o Paktu za raziskave in inovacije v Evropi (UL L 431, 2.12.2021, str. 1).

Unije in držav članic za podporo evropskega raziskovalnega prostora ter je določen skupni sklop načel in vrednot za podporo raziskavam in inovacijam v Evropi. V priporočilu je poudarjeno tudi, da je treba več pozornosti nameniti začetku in sredini poklicnih poti raziskovalcev, vključno s specifičnimi ovirami, s katerimi se v tem obdobju srečujejo ženske.

- (8) Program politike ERA, priložen sklepom Sveta o prihodnjem upravljanju evropskega raziskovalnega prostora z dne 26. novembra 2021⁴⁸, vključuje ukrepe, s katerih namen je „napredovati pri reformi sistema ocenjevanja raziskav, raziskovalcev in raziskovalk ter institucij za izboljšanje njihove kakovosti, uspešnosti in učinka“ ter „spodbujati privlačne in trajnostne raziskovalne poklicne poti, uravnoteženo kroženje talentov ter mednarodno, naddisciplinarno in medsektorsko mobilnost v celotnem ERP“. V zadnjem navedenem ukrepu je predviden razvoj evropskega okvira za poklicne poti v raziskavah, skupaj z nadgradnjo obstoječih instrumentov in pobud ter oblikovanjem novih. To vključuje ustanovitev opazovalnice za poklicne poti v raziskavah, preoblikovanje listine in kodeksa za raziskovalce, vzpostavitev platforme ERP za talente kot enotni spletni portal za dostop do storitev, mreže in portalov EURAXESS, vključno s HRS4R in RESAVER, začetek izvajanja pobude ERA4You za spodbujanje kroženja talentov med sektorji in po vsej EU, izmenjavo dobrih praks v zvezi z inovacijskimi in raziskovalnimi sistemi za podporo uravnoteženemu kroženju možganov ter preskus novega okvira za poklicne poti v raziskavah, v sodelovanju z zavezniki evropskih univerz.
- (9) V sporočilu Komisije o evropski strategiji za univerze, sprejetim 18. januarja 2022⁴⁹, je predviden razvoj okvira za poklicne poti v raziskavah v sinergiji z evropskim okvirom za privlačne in trajnostne poklicne poti v visokem šolstvu, ki bo predlagan do leta 2023.
- (10) Komisija v sporočilu o novem evropskem programu za inovacije, sprejetim 5. julija 2022⁵⁰, priznava odvisnost inovacij od spodbujanja, privabljanja in ohranjanja nadarjenih posameznikov ter raznolike palete znanj in spretnosti ter poudarja pomen medsektorske mobilnosti.
- (11) V Priporočilu Sveta (EU) 2022/2415⁵¹ je poudarjen pomen vlaganja v razvoj podjetniške kulture, praks, znanj in spretnosti ter zmogljivosti za raziskovalce in druge akterje na področju raziskav in inovacij, tudi posrednike, katerih stalna profesionalizacija je bistvena, da bi se čim bolj povečala pretvorba rezultatov raziskav in inovacij v rešitve, ki koristijo družbi. S kodeksom ravnanja za sodelovanje med industrijo in univerzami se bo podprlo izvajanje Priporočila.
- (12) Raziskovalci predstavljajo temeljni vir za družbo. Izvajajo raziskave, spodbujajo inovacije in prispevajo k rešitvam za družbene izzive, vključno z digitalnim in zelenim prehodom, s čimer prispevajo k uresničevanju krovnih prednostnih nalog Komisije „Evropa, pripravljena na digitalno dobo“ in „evropski zeleni dogovor“. Raziskovalci so visoko usposobljeni nadarjeni posamezniki, ki imajo velik potencial za zadovoljitev povpraševanja na trgu dela, s čimer prispevajo k uresničevanju druge krovne prednostne naloge „gospodarstvo za ljudi“. Bistveno je izboljšati njihovo splošno

⁴⁸ Dokument Sveta 14308/21.

⁴⁹SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ o evropski strategiji za univerze, COM(2022) 16 final.

⁵⁰SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ, Novi evropski program za inovacije, COM(2022) 332 final.

⁵¹Priporočilo Sveta (EU) 2022/2415 z dne 2. decembra 2022 o vodilnih načelih za valorizacijo znanja (UL L 317, 9.12.2022, str. 141).

delovno okolje, in sicer s krepitvijo njihove učinkovitosti in poklicnih poti v raziskavah, ter tako, da se doseže njihova interoperabilnost med sektorji.

- (13) Povečanje privlačnosti in stabilnosti poklicnih poti v raziskavah po vsej Uniji je ključni element evropskega raziskovalnega prostora. Zato obstaja jasna potreba po tem, da se oblikujejo privlačnejše poklicne poti v raziskavah za posameznike, ki so zaključili šolanje, ter vzpostavijo okvirni pogoji za ohranjanje nadarjenih raziskovalcev v Uniji pa tudi za to, da bi Unija postala privlačna in konkurenčna za mednarodne raziskovalce.
- (14) Talent je v središču inovacij. Zato je nujno ustvariti pogoje za doseganje in zagotavljanje pretoka visoko usposobljenih in odpornih talentov, ki lahko prispevajo k okrepanju Evrope in njeni konkurenčni prednosti. To pomeni vzpostavitev tesnejših vezi med akademskimi institucijami in industrijo ter podjetniško in inovacijsko kulturo, pri čemer lahko nadarjeni posamezniki zamisli, ki so jih razvili, prenesejo na trg.
- (15) Z ukrepom Marie Skłodowske-Curie se v okviru okvirnih programov za raziskave in inovacije že več kot 25 let podpirajo raziskovalci z vsega sveta na vseh stopnjah njihove poklicne poti, s poudarkom na usposabljanju, znanjih in spretnostih ter poklicnem razvoju. Program ima tudi strukturni učinek na organizacije (univerze, raziskovalna središča, podjetja itd.), saj se z njim širijo dobre prakse ter povečujeta mednarodna privlačnost in prepoznavnost teh organizacij, zlasti z razvojem odličnih doktorskih programov. Ukrep Marie Skłodowske-Curie je primer dobre prakse, kar zadeva prispevek k medsektorski, interdisciplinarni in geografski mobilnosti, razvoju znanj in spretnosti raziskovalcev, odpravljanju neuravnotežene zastopanosti spolov, ohranjanju nadarjenih raziskovalcev ter pritegnitvi novih talentov v Evropo. Programi industrijskih doktoratov v okviru ukrepa Marie Skłodowske-Curie, v katerih so pridobivanje izkušenj v raziskavah, lokacija in nadzor doktorskega kandidata enakomerno porazdeljeni med akademske in neakademske ustanove, so zgleden primer interakcije in sodelovanja med ekosistemskimi akterji, spodbujanja prečnih spretnosti in medsektorske mobilnosti ter podpiranja potreb industrije po visoko usposobljenih talentih.
- (16) Podatki Eurostata kažejo, da se število raziskovalcev v Evropi povečuje. Leta 2021 je bilo v državah članicah 2 milijona raziskovalcev (v ekvivalentu polnega delovnega časa), kar je 627 000 več kot leta 2011. Večina raziskovalcev dela v poslovnem (56 %) in visokošolskem (32 %) sektorju, sledi pa jima državni sektor (11 %). Ta naraščajoči trend je treba ohranjati z ustreznimi naložbami, infrastrukturami in politikami na nacionalni ravni in ravni Unije, s katerimi se podpira privlačnost poklicnih poti v raziskavah, tudi kar zadeva raznolikost in enakost spolov, ter spodbujati kulturo enakovrednosti in nagrajevanja v okviru poklicnih poti v raziskavah v vseh sektorjih družbe.
- (17) Treba je jasno oblikovati skupno opredelitev pojma „raziskovalec“ na evropski ravni, kot je na primer opredelitev v splošno sprejetem Frascatškem priročniku, ter vzpostaviti skupno razumevanju raziskovalnih poklicev. Raziskovalni poklici bi morali biti mišljeni kot poklici, ki jih raziskovalci lahko opravljajo v vseh ustreznih sektorjih, med drugim v akademskem (univerze, politehniko in raziskovalni inštituti), poslovnem (vključno z industrijskimi laboratoriji, zagonskimi podjetji, odcepljenimi podjetji (*spin-off*) ali malimi in srednjimi podjetji) in neprofitnem sektorju ter v organih javne uprave (vključno z javnimi laboratoriji in sistemom zdravstvenega varstva). Prizadevati si je treba za popolno priznavanje raziskovalnega poklica ter za

primerljivost raziskovalnih poklicev med državami članicami in sektorji, vključno s posodobitvijo profilov R1–R4 za raziskovalce, ki so bili uvedeni leta 2011, in njihovo širšo uporabo v okviru prostih delovnih mest za raziskovalce.

- (18) Izvajanje raziskav in inovacij na visoki ravni je treba podpreti s številnimi vlogami na področju upravljanja raziskav, ki jih opravljajo raziskovalci ali drugi strokovnjaki. Ti zelo dragoceni poklici si zaslužijo ustrezno priznanje, tudi z nadaljnjo analizo in usklajevanjem na ravni Unije, da bi se okrepile njihove zmogljivosti, razvilo ustrezno usposabljanje, spodbudila primerljivost ter da bi se z njimi omogočilo učinkovito upravljanje in podpiranje raziskav in inovacij.
- (19) Evropska klasifikacija spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev (ESCO) je bila leta 2022 posodobljena, da so bile vanjo vključene izboljšane taksonomije znanj in spretnosti ter poklicev za raziskovalce, s čimer so bili opredeljeni za raziskovalce pomembni poklici v vseh sektorjih trga dela, ter prečne spretnosti, ki jih raziskovalci potrebujejo za svoj uspeh. Uporaba klasifikacije ESCO v EUROPASS in v mreži evropskih služb za zaposlovanje (EURES) olajšuje uporabo te izboljšane terminologije na trgu dela. Sodelovanje Komisije z Mednarodno organizacijo dela je potrebno, da se posebna kategorija „raziskovalec“ vključi v prihodnje revizije mednarodne standardne klasifikacije poklicev, na kateri temelji klasifikacija ESCO.
- (20) Kot je priznано s členom 13 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah in navedeno v Bonski deklaraciji o svobodi znanstvenega raziskovanja z dne 20. oktobra 2020, v rimskem sporočilu o evropskem visokošolskem prostoru z dne 19. novembra 2020 ter v Priporočilu Sveta (EU) 2021/2122, je treba akademsko svobodo in svobodo znanstvenega raziskovanja zaščititi kot bistvena predpogoja, pod katerima lahko raziskovalci pospešijo raziskave in inovacije. Komisija je v zvezi s tem januarja 2021 objavila delovni dokument služb Komisije o načinih za blažitev tujega vmešavanja na področju raziskav in inovacij. V tem dokumentu so opisane dobre prakse za podporo visokošolskim in raziskovalnim institucijam pri varovanju njihovih temeljnih vrednot, vključno z akademsko svobodo, integriteto in institucionalno avtonomijo, ter za varovanje njihovega osebja, študentov, izsledkov raziskav in sredstev.
- (21) Ženske so med raziskovalci še vedno premalo zastopane, saj predstavljajo le 33 % vseh raziskovalcev v Uniji. Podatki kažejo tudi, da je v visokošolskem sektorju zaposlen večji delež raziskovalk kot raziskovalcev, medtem ko so njihovi deleži manjši v vladnem in poslovnem sektorju. Po vsej Uniji je za krajši delovni čas in po prekarnih pogodbah v visokem šolstvu zaposlen večji delež raziskovalk kot raziskovalcev (11 % za ženske in 7 % za moške), ženske pa zasedajo le 26 % najvišjih akademskih položajev (redni profesorski ali enakovredni raziskovalni položaji). Učinkovito je treba obravnavati še vedno prisotne neenakosti med spoloma v okviru poklicnih poti v raziskavah, vključno s plačno vrzeljo med spoloma, spolno pristranskostjo pri ocenjevanju, vprašanji pri usklajevanju poklicnega in zasebnega življenja ter nasiljem na podlagi spola, ki vplivajo na udeležbo in poklicno napredovanje, in sicer z institucionalnimi spremembami, med drugim tudi z instrumentom vključujočih načrtov za enakost spolov. Poleg tega so potrebna posebna prizadevanja za odpravo premajhne zastopanosti žensk na področjih naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike (STEM) v raziskavah in inovacijah, pa tudi v visokošolskem sektorju, kot je poudarjeno v evropski strategiji za univerze, v kateri je predlagan manifest univerz, usmerjenih v področja STE(A)M (naravoslovje, tehnologija, inženirstvo, (umetnost) in matematika), o spolno vključujočem izobraževanju na področjih STE(A)M.

- (22) Za podporo celovitemu osebnemu in strokovnemu razvoju raziskovalcev v Uniji, zlasti raziskovalcev na začetku poklicne poti, je bistveno obravnavati obstoječe izzive, ki negativno vplivajo na celoten raziskovalni in inovacijski sistem v Uniji ter na notranji trg raziskav. Taki izzivi vključujejo vidike zaposlovanja in delovnih pogojev, kot so razlike v statusu študenta/zaposlenega, ki ga imajo doktorski kandidati v državah članicah, pogosto pomanjkanje odprtega, preglednega in na dosežkih temelječega načina zaposlovanja, prekarnost, povezana s pogodbami o kratkotrajnem delu, ki so vezane na projekt, nezadovoljivi ukrepi na področjih enakih možnosti, usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter dobrega počutja, in slabosti orodij socialne zaščite, vključno s težavami pri prenosljivosti pravic med sektorji in državami članicami.
- (23) Zaposljivost in poklicni razvoj raziskovalcev na začetku poklicne poti bi se lahko izboljšala s posebnimi spodbudami za zaposlovanje raziskovalcev, kot sta finančna in socialna zaščita, vključno z možnostmi sklenitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas v skladu z namero iz Direktive Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP⁵² V zvezi s tem bi se lahko poleg projektnega financiranja spodbujala širša uporaba osnovnega financiranja ali financiranja na podlagi življenjskega cikla raziskav. Osnovno financiranje univerzam ali raziskovalnim središčem zagotavlja možnost finančne podpore, kolikor lahko dosežejo določene rezultate in standarde kakovosti; za financiranje na podlagi življenjskega cikla je značilna začetna konkurenca pri financiranju, financiranje pa se obnovi, če je po postopku spremljanja ocenjeno pozitivno. To raziskovalnim organizacijam omogoča, da razvijejo dolgoročneje raziskovalne strategije in sprejmejo trajnostne zaveze glede zaposlenih, hkrati pa projektno financiranje uporabijo za nadaljnje raziskovanje novih možnosti.
- (24) Kot je navedeno v členu 22 Splošne deklaracije o človekovih pravicah, ima vsakdo kot član družbe pravico do socialne varnosti in uresničevanja ekonomskih, socialnih in kulturnih pravic, ki so nepogrešljive za njegovo dostojanstvo in svoboden razvoj njegove osebnosti. V členu 9 Pogodbe o delovanju Evropske unije je določeno, da je treba pri opredeljevanju in izvajanju politik in dejavnosti Unije upoštevati zagotavljanje ustrezne socialne zaščite. V načelu 15 evropskega stebra socialnih pravic je določeno, da imajo upokojeni delavci in samozaposleni pravico do pokojnine, ki je sorazmerna z njihovimi prispevki in zagotavlja ustrezen dohodek. Kljub temu se mobilni raziskovalci srečujejo s težavami pri pridobivanju ustreznega dodatnega pokojninskega zavarovanja, kar je posledica dobe pridobivanja pravic, visokih pristojbin za prenos, omejene finančne pismenosti in upravnega bremena pri upokojitveni starosti. Zato bi bilo treba za raziskovalce zagotoviti zaščitne ukrepe na podlagi Priporočila Sveta z dne 8. novembra 2019 o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite⁵³.
- (25) RESAVER, vseevropska institucija, ki jo podpira Komisija in je se ukvarja s poklicnim pokojninskim zavarovanjem za raziskovalne organizacije ter bo uvrščena med elemente prihodnje platforme ERP za talente, ima vse možnosti za reševanje vprašanj socialne zaščite mobilnih raziskovalcev, vendar njeno uporabo ovirajo omejena ozaveščenost ter znatne upravne in pravne ovire. Da bi zaščitili pravice mobilnih raziskovalcev do poklicnega pokojninskega zavarovanja, bi bilo treba

⁵²Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL L 175, 10.7.1999, str. 43).

⁵³Priporočilo Sveta z dne 8. novembra 2019 o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite, 2019/C 387/01 (UL C 387, 15.11.2019, str. 1).

zagotoviti informacije o tem, kako bi lahko potencialna mobilnost vplivala na pokojninske pravice, in spodbujati sodelovanje raziskovalnih organizacij v okviru RESAVER.

- (26) Medsektorska, interdisciplinarna in geografsko uravnotežena mobilnost je bistvena za povečanje učinkovitosti, trajnostnosti in privlačnosti poklicnih poti v raziskovanju v Uniji. S tako mobilnostjo bo celotni raziskovalni in inovacijski sistem raziskav postal konkurenčnejši in ustvarjeni bodo pogoji za boljšo proizvodnja, kroženje in uporabo znanja. Te oblike mobilnosti bi bilo treba spodbujati in ustrezno vključiti v strokovni razvoj raziskovalcev ter sprejeti ukrepe za spodbujanje odprave kakršnih koli obstoječih ovir, vključno z omejeno prenosljivostjo nepovratnih sredstev.
- (27) Akademske institucije in raziskovalci bi morali spremeniti pristop, tako da bi poklicne poti v raziskavah veljale za popolnoma interoperabilne in medsektorske ter da bi se vzpostavil sistem nagrajevanja, v katerem bi bile poklicne možnosti v vseh sektorjih enakovredne, geografska, interdisciplinarna in medsektorska mobilnost ali prekinitev poklicne poti, vključno s študijskim ali starševskim dopustom, pa ne bi imela negativnih posledic, hkrati pa raziskovalci pri razmisleku o poklicnih poteh ne bi razlikovali med akademskim in drugimi sektorji.
- (28) V nekaterih primerih je doktorsko usposabljanje še vedno usmerjeno predvsem v prihodnjo poklicno pot v akademskem svetu, pri čemer se ne upoštevata v zadostni meri širši nabor za raziskovalce primernih poklicev v različnih sektorjih niti pomen spodbujanja podjetništva raziskovalcev. Za boljše poklicne možnosti, medsektorsko mobilnost in inovacije ter za povečanje privlačnosti poklicnih poti v raziskavah v Uniji je zelo pomembno, da se raziskovalcem poleg dobrega znanja in spretnosti na področju raziskav s formalnimi in neformalnimi usposabljanji zagotovijo prečne spretnosti. Poleg tega bi morali raziskovalci jasno razumeti svojo družbeno odgovornost in družbeni vpliv svojih raziskav, vključno z vidiki, povezanimi s trajnostnostjo.
- (29) Evropski okvir kompetenc za raziskovalce (ResearchComp), ki ga je oblikovala Komisija v posvetovanju z državami članicami in deležniki, bo imel ključno vlogo pri zagotavljanju širokega nabora prečnih spretnosti za raziskovalce ter odpravljanju vrzeli v znanjih in spretnostih med akademskim sektorjem in vsemi drugimi ustreznimi sektorji. Doktorsko usposabljanje in ciljno usmerjene možnosti usposabljanja bi bilo treba razviti v skladu s kompetencami, opisanimi v tem okviru, tudi na podlagi izmenjave dobrih praks, da se omogočita vseživljenjsko izpopolnjevanje in preusposabljanje raziskovalcev. Zagotoviti bi bilo treba ustrezne mehanizme priznavanja in potrjevanja v zvezi s priložnostmi za formalno in neformalno usposabljanje, vključno z usposabljanjem na delovnem mestu.
- (30) Za zagotovitev posamičnega ali skupnega razvoja usposabljanja raziskovalcev na podlagi dejanskih potreb po znanjih in spretnostih bi bilo treba spodbujati interakcijo in sodelovanje med akademskimi institucijami, podjetji, javno upravo, neprofitnim sektorjem ter vsemi drugimi ustreznimi ekosistemskimi akterji, tudi na primer kar zadeva pripravništva, prakso ali sledenje na delovnem mestu.
- (31) Spodbujanje podjetniške miselnosti in s tem povezanih kompetenc pri raziskovalcih, vključno s kompetencami za iskanje vlagateljev in kapitala, je ključnega pomena za boljšo valorizacijo znanja ter pretvorbo inovativnih zamisli v nove storitve in proizvode z večjim potencialom za uvajanje na trg, trajnostno rast, inovacije in družbeno korist. Za uspešno podjetniško pot bi bila potrebna ustrezno razumevanje in učinkovito upravljanje intelektualnih sredstev, na primer publikacij, podatkov,

strokovnega znanja in izkušenj ter intelektualne lastnine, kot je navedeno v Priporočilu Komisije 2008/416/ES⁵⁴.

- (32) Za medsektorsko kroženje talentov, izboljšano interoperabilnost delovnih mest na področju raziskav in inovacij med sektorji ter okrepljeno sodelovanje med akademskimi institucijami in podjetji za prenos znanja in talentov je potrebna kombinacija različnih in dopolnjujočih se ukrepov na nacionalni ravni in ravni Unije, vključno z reformo sistema. Pristop politike, ki vključuje vzajemno učenje na podlagi uspešnih modelov za programe medsektorske mobilnosti, lahko prispeva (i) h krepitvi sodelovanja med akademskim/neakademskim svetom in inovacijskih ekosistemov; (ii) k izboljšanju usposabljanja in vseživljenjskega učenja za raziskovalce, inovatorje ter druge nadarjene posameznike na področju raziskav in inovacij, vključno z izpopolnjevanjem za krepitev podpornih zmogljivosti, ter (iii) k spodbujanju razvoja podjetniških znanj in spretnosti raziskovalcev.
- (33) Raziskovalce bi bilo treba seznaniti s ključnim pomenom oblikovanja in ukrepov politike na področju raziskav ter njihovim vplivom na poklicne poti ter na raziskovalni in inovacijski sistem na splošno. To razumevanje bi bilo pomembno vključiti v doktorsko usposabljanje ter ga tekom tega usposabljanja usvojiti, da bi povečali sodelovanje raziskovalcev pri oblikovanju politik, povezanih z njihovim raziskovalnim področjem.
- (34) Raziskovalce, zlasti tiste na začetku poklicne poti, bi bilo treba seznaniti z možnostmi, ki so na voljo v vseh sektorjih, in z možnostjo, da te priložnosti izkoristijo za razširitev svojega osebnega in strokovnega razvoja. Storitve poklicnega svetovanja in podpore, prilagojene potrebam raziskovalcev, so pomembne, saj se z njimi spodbujata medsektorska, interdisciplinarna, geografska in virtualna mobilnost ter možnost razvoja podjetniških dejavnosti. Spodbujati bi bilo treba medinstitucionalno mobilnost, zlasti med različnimi profili visokošolskih in raziskovalnih institucij ter v okviru raznolikih in prožnih možnosti za izobraževanje, tudi z odpravljanjem ovir v zvezi s kompetencami, pridobljenimi v prejšnji instituciji, in tistimi, ki se zahtevajo v novi instituciji.
- (35) Ocenjevanje raziskav bi moralo omogočiti ocenjevanje uspešnosti raziskovalcev in raziskav, da bi se dosegla najvišja kakovost in največji učinek. Kot je poudarjeno v pariškem pozivu k oceni raziskav iz leta 2022, v poročilu o določanju obsega z naslovom „Towards a reform of the research assessment system“ (Prispevek k reformi sistema za ocenjevanje raziskav), ki ga je Komisija objavila leta 2021 in ki temelji na obsežnem posvetovanju z deležniki, ter v sklepih Sveta o ocenjevanju raziskav in izvajanju odprte znanosti z dne 10. junija 2022⁵⁵ pa tudi v sporazumu o reformi ocenjevanja raziskav, objavljenem julija 2022, je treba v postopku oblikovanja ustrezne ocene uspešnosti upoštevati vse bolj raznolike rezultate, dejavnosti in prakse na področju raziskav, vključno s sodelovanjem in odprtim deljenjem rezultatov, ter zagotoviti visoke standarde raziskovalne integritete. Zato bi bilo treba pri ocenjevanju raziskovalcev uporabiti pristop z bolj uravnoteženim kvantitativnim in kvalitativnim vrednotenjem raziskav, tako da bi se dalo prednost kvalitativnemu ocenjevanju z medsebojnim strokovnim pregledom, ki bi bil podprt z odgovorno uporabo kvantitativnih kazalnikov.

⁵⁴Priporočilo Komisije 2008/416/ES z dne 10. aprila 2008 o upravljanju intelektualne lastnine pri dejavnostih prenosa znanja in kodeks ravnanja za univerze in druge javne raziskovalne organizacije (UL L 146, 5.6.2008, str. 19).

⁵⁵ Dokument Sveta 10126/22.

- (36) Z ocenjevanjem raziskovalcev, ki bi moralo temeljiti na nepristranskem pristopu, pri katerem se upošteva talent, bi bilo treba spodbujati priznavanje enakovrednosti poklicnih poti in njihovo nagrajevanje ne glede na sektor, v katerem je raziskovalec zaposlen ali dejaven. Raznovrstno poklicno pot, za katero je značilna geografska, sektorska in medorganizacijska mobilnost, ali hibridne poti, za katere je značilna kombinacija sektorjev, je treba v celoti priznati in upoštevati tako kot linearno poklicno pot.
- (37) Za okrepitev poklicnih poti v akademskem svetu na vseh, tudi najvišjih, položajih, je potreben pregleden, strukturiran ter vključujoč sistem vstopa v poklic in napredovanja v njem, pri katerem se upošteva enakost spolov. V ta namen bi se lahko na ravni držav članic in raziskovalnih organizacij razmislilo o uvedbi sistemov po zgledu pogojne redne zaposlitve (*tenure track*), ki naj bi bil zasnovani kot pogodba o zaposlitvi za določen čas z možnostjo napredovanja na stalno zaposlitev ob pozitivni oceni.
- (38) Kot je poudarjeno v sporočilu Komisije o izkoriščanju potenciala nadarjenih posameznikov v evropskih regijah⁵⁶, težava v zvezi z begom nadarjenih iz manj razvitih regij v Uniji kljub prizadevanjem na ravni Unije ter nacionalni in regionalni ravni še ni bila odpravljena, za boljše uravnoteženje geografske mobilnosti raziskovalcev pa so potrebni dodatni ukrepi. Analize Komisije glede kroženja talentov za obdobje 2021–2022 kažejo, da obstoječi ukrepi na ravni Unije pozitivno prispevajo k spodbujanju bolj uravnoteženega kroženja talentov, hkrati pa so bili v njih ugotovljeni trajni izzivi in predstavljeni načini za zagotovitev priliva možganov. Odlična raziskovalna okolja, privlačni delovni pogoji in plačilo, ki je sorazmerno s poklicnimi kvalifikacijami in opravljanimi dejavnostmi, imajo v tem okviru zelo pomembno vlogo, vendar so zanje pogosto potrebne reforme nacionalnih raziskovalnih in inovacijskih sistemov. Prizadevati bi si bilo treba za pristop politike, katerega cilj bi bil podpreti in spodbuditi take spremembe sistemov, to pa bi vključevalo dejavnosti vzajemnega učenja na podlagi uspešnih načinov, ki so omogočili vzpostavitev bolj uravnoteženega kroženja talentov v državah članicah.
- (39) Glavni cilj EURAXESS, edinstvene vseevropske pobude, s katero se raziskovalcem in njihovim družinam zagotavljajo brezplačne informacije in podpirne storitve, je podpirati mobilnost raziskovalcev in njihov poklicni razvoj, hkrati pa zagotoviti stalno nabiranje talentov na področju raziskav in inovacij ter krepiti znanstveno sodelovanje med Unijo in svetom. Za nadaljnjo podporo temu cilju bi bilo treba v okviru EURAXESS razširiti dejavnosti zagotavljanja informacij in podpore raziskovalcem ter visokošolskim in raziskovalnim institucijam tako, da bi se optimizirala struktura storitev in upravljanja ter izboljšali digitalna in uporabniška izkušnja ter interoperabilnost z drugimi pobudami Unije, kot sta Europass in EURES. Za izboljšanje učinkovitosti in usklajenosti informacijskih portalov in storitev EURAXESS bi bilo treba okrepiti finančne in človeške vire nacionalnih podpornih organizacij, zlasti v povezavi z izvajanjem pobud na ravni Unije ali nacionalni ravni, pri čemer bi se ob spremljanju uspešnosti in merjenju rezultatov izkoristili baza strokovnega znanja in porazdelitev nalog med subjekti EURAXESS na nacionalni ravni.
- (40) Da bi EU ostala konkurenčna v svetovnem merilu, mora postati privlačnejša za talente iz vsega sveta. V sporočilu Komisije o privabljanju znanj, spretnosti in talentov v EU,

⁵⁶SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ, Izkoriščanje potenciala nadarjenih posameznikov v evropskih regijah, 17. januar 2023, COM(2023) 32 final.

sprejetem 27. aprila 2022⁵⁷, je poudarjeno, da mora EU povečati svojo privlačnost za svetovne talente, zlasti s spodbujanjem inovacij in podjetništva v EU ter preučitvijo nadaljnjih možnosti za zakonite migracije v EU v srednjeročnem in dolgoročnem obdobju. Revizija Direktive (EU) 2021/1883 Evropskega parlamenta in Sveta⁵⁸ je bila pomemben korak k izboljšanju privlačnosti EU, saj je visokokvalificiranim migrantom omogočila, da uživajo izboljšane pravice ter izkoristijo hitrejše in poenostavljene postopke. K tem ciljem prispeva tudi Direktiva (EU) 2016/801 Evropskega parlamenta in Sveta⁵⁹, saj je z njo vstop v EU za študente in raziskovalce postal lažji in privlačnejši, hkrati pa spodbuja kroženje znanja in spretnosti z okrepljenimi pravicami do mobilnosti znotraj EU.

- (41) Listino in kodeks za raziskovalce je treba revidirati, da bi ju prilagodili novi realnosti in sedanjim izzivom, s katerimi se srečujejo raziskovalci in institucije, tudi tako, da se izboljša upoštevanje enakosti spolov, vključenosti in praks odprte znanosti. Novo različico bi bilo treba racionalizirati za poenostavitev njenega izvajanja in spodbujati njeno uporabo zunaj akademskega sektorja. Revizija ne bi smela postavljati v slabši položaj institucij, ki so že podprle načela obstoječe listine in kodeksa za raziskovalce. Treba bi bilo šteti, da podpirajo tudi novo različico listine in kodeksa za raziskovalce. To bi moralo veljati zlasti za institucije, ki so vstopile v postopek HRS4R, katerega prvi korak je potrditev listine in kodeksa za raziskovalce.
- (42) Za spremljanje izvajanja ukrepov za krepitev poklicnih poti v raziskavah in sistemskih reform je potrebna opazovalnica za poklicne poti v raziskavah, v kateri bodo na enem mestu združeni najboljši najnovejši podatki Unije. Podpreti bi morala potrebe držav članic in raziskovalnih organizacij, pomembnih za prilagajanje in razvoj politik za poklicne poti v raziskavah, po podatkih. Prav tako bi morala podpreti boljše razumevanje raziskovalcev v zvezi z izzivi in priložnostmi ter spodbujati privlačnost evropskih raziskovalnih organizacij za najboljše talente. Preučiti bi bilo treba ustrezne povezave z evropsko opazovalnico za visokošolski sektor, predlagano v evropski strategiji za univerze. Podatki, zbrani pri uporabi Uredbe (EU) 2019/1700 Evropskega parlamenta in Sveta⁶⁰, bi se lahko prilagodili potrebam uporabnikov opazovalnice za poklicne poti v raziskavah.
- (43) Da bi se z evropskim okvirom uspešno pritegnili in ohranili talenti na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi, se morajo k izvajanju okvira zavezati države članice in vsi vključeni deležniki. Zlasti zavezništva visokošolskih institucij, kot so tiste, ki so bile ustanovljene v okviru pobude Evropske univerze in so podprte s programom Erasmus+ ter okvirnimi programi za raziskave in inovacije, pa tudi širši visokošolski sektor in vse ustrezne deležnike bi bilo mogoče spodbuditi, da

⁵⁷SPOROČILO KOMISIJE EVROPSKEMU PARLAMENTU, SVETU, EVROPSKEMU EKONOMSKO-SOCIALNEMU ODBORU IN ODBORU REGIJ, Privabljanje znanj, spretnosti in talentov v EU, COM(2022) 657 final.

⁵⁸Direktiva (EU) 2021/1883 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. oktobra 2021 o pogojih za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav za namen visokokvalificirane zaposlitve in razveljavitvi Direktive Sveta 2009/50/ES (UL L 382, 28.10.2021, str. 1).

⁵⁹Direktiva (EU) 2016/801 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. maja 2016 o pogojih za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav za namene raziskovanja, študija, opravljanja pripravništva, prostovoljskega dela, programov izmenjave učencev ali izobraževalnih projektov in dela varušku au pair (UL L 132, 21.5.2016, str. 21).

⁶⁰Uredba (EU) 2019/1700 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 10. oktobra 2019 o ustanovitvi skupnega okvira za evropsko statistiko v zvezi z osebami in gospodinjstvi na podlagi podatkov na individualni ravni, zbranih z vzorci, spremembi uredb (ES) št. 808/2004, (ES) št. 452/2008 in (ES) št. 1338/2008 Evropskega parlamenta in Sveta in razveljavitvi Uredbe (ES) št. 1177/2003 Evropskega parlamenta in Sveta ter Uredbe Sveta (ES) št. 577/98 (UL L 261I, 14.10.2019, str. 1).

prostovoljno in na podlagi pristopa od spodaj navzgor prispevajo k obsežnejšemu izvajanju okvira s poskusnim izvajanjem ustreznih dejavnosti –

SPREJEL NASLEDNJE PRIPOROČILO:

Opredelitev pojma „raziskovalci“ v evropskem raziskovalnem prostoru in raziskovalnih poklicev

1. V tem priporočilu se uporablja naslednja opredelitev pojmov:

„raziskovalci“ pomenijo strokovnjake, ki se ukvarjajo s snovanjem ali ustvarjanjem novega znanja. Opravljajo raziskave in izboljšujejo ali razvijajo koncepte, teorije, modele, tehnike, instrumentacije, programsko opremo ali operativne metode. Raziskovalci so lahko v celoti ali delno vključeni v različne vrste dejavnosti (na primer osnovne ali uporabne raziskave, poskusni razvoj, delo z raziskovalno opremo, vodenje projektov) v katerem koli gospodarskem ali družbenem sektorju. Raziskovalci prepoznavajo možnosti za nove raziskovalne in razvojne dejavnosti, jih načrtujejo in upravljajo s pomočjo znanja in spretnosti na visoki ravni ter znanja, pridobljenega s formalnim izobraževanjem in usposabljanjem ali iz praktičnih izkušenj pri izvajanju raziskav.
2. Raziskovalni poklici se lahko opravljajo v vseh sektorjih, v katerih potekajo raziskave in inovacije, pri čemer so enakovredni, vključno z akademskim svetom, podjetji, vladnimi laboratoriji in javno upravo ter neprofitnim sektorjem, v katerih lahko spretnosti, znanje in pristopi raziskovalcev koristijo evropski družbi, raziskovalnemu in inovacijskemu sistemu ter gospodarstvu.
3. Raziskovalni poklici vključujejo poklicne poti na področju upravljanja raziskav, za katere se lahko odločijo raziskovalci in drugi strokovnjaki, da bi upravljali in podpirali raziskovalne in inovacijske dejavnosti. Te poklicne poti lahko vključujejo katero koli od naslednjih nalog:
 - (a) racionalizacija ali omogočanje lažjega načrtovanja, razvoja, vodenja, upravljanja, sporočanja in valorizacije raziskav in inovacij;
 - (b) zagotavljanje skladnosti s cilji politike, zahtevami programa financiranja, finančnimi pravili in pravnimi predpisi;
 - (c) izboljševanje učinkovitosti in uspešnosti raziskovalnih in inovacijskih projektov/sistemov;
 - (d) krepitev učinka raziskav in inovacij na družbo.
4. Ne glede na njihov dejanski status in sektor, v katerem so zaposleni, bi bilo treba vse raziskovalce, ki opravljajo raziskovalno dejavnost, razvrstiti v naslednje profile:
 - (a) R1 – mladi raziskovalec: raziskovalci, ki raziskave izvajajo pod nadzorom do dokončanja doktorskega študija ali pridobitve enakovredne ravni usposobljenosti in izkušenj;
 - (b) R2 – priznani raziskovalec: raziskovalci z doktoratom ali enakovredno ravno usposobljenosti in izkušenj, ki še niso popolnoma neodvisni, kar zadeva njihove zmožnosti razvoja lastnih raziskav, pridobivanja finančnih sredstev ali vodenja raziskovalne skupine;
 - (c) R3 – uveljavljeni raziskovalec: raziskovalci z doktoratom ali enakovredno ravno usposobljenosti in izkušenj, ki so dosegli raven, na kateri lahko

neodvisno razvijajo lastne raziskave, pridobivajo finančna sredstva ali vodijo raziskovalno skupino;

- (d) R4 – vodilni raziskovalec: raziskovalci z doktoratom ali enakovredno ravno usposobljenosti in izkušenj, za katere so njihovi strokovni kolegi priznali, da imajo vodilno vlogo na svojem raziskovalnem področju.

- 5. Za namene tega priporočila bi bilo treba raziskovalce v profilih R1 in R2 šteti za raziskovalce na začetku poklicne poti, raziskovalce v profilih R3 in R4 pa za višje raziskovalce.

Državam članicam se priporoča, da spodbujajo uporabo sklicev na te profile v zvezi z vsemi prostimi delovnimi mesti, ki so posebej namenjena raziskovalcem.

Razen profila mladega raziskovalca profilov ni treba nujno obravnavati kot stopnje napredovanja na poklicni poti.

Neizčrpen seznam primerov je naveden v Prilogi I.

Priznavanje raziskovalnih poklicev ter interoperabilnost in primerljivost poklicnih poti v raziskavah

- 6. Državam članicam se priporoča, da zagotovijo polno priznavanje raziskovalnih poklicev, spodbujajo enakovredno spoštovanje in nagrajevanje poklicnih poti v raziskavah ne glede na sektor, v katerem so raziskovalci zaposleni ali izvajajo dejavnosti, ter sprejmejo ukrepe, s katerimi bodo omogočile popolno interoperabilnost in primerljivost poklicnih poti v raziskavah med državami članicami, sektorji in institucijami.
- 7. Poklicne poti na področju upravljanja raziskav bi morale biti ustrezno opredeljene in priznane na ravni Unije, da bi se okrepile zmogljivosti v zvezi z njimi, razvilo ustrezno usposabljanje in spodbudila primerljivost.
- 8. Države članice bi morale spodbujati in podpirati nelinearne in raznovrstne poklicne poti, za katere je značilna geografska, medsektorska in medorganizacijska mobilnost ter mobilnost glede na stroko, ali hibridne poti, ki hkrati združujejo različne sektorje, ter jih priznati za enakovredne linearni poklicni poti, na kateri so bili doseženi številni poklicni rezultati. Sistem nagrajevanja bi bilo treba ustrezno prilagoditi.
- 9. Državam članicam se priporoča, da uvedejo nove različice in posodobitve evropske klasifikacije spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev, s posebnim poudarkom na poklicih ter znanjih in spretnostih raziskovalcev.
- 10. Priporoča se jim, da spodbujajo kadrovske službe v vseh sektorjih, da strukture poklicnih poti opišejo s pomočjo profilov iz točke 4 tega priporočila.

Zaposlovanje in delovni pogoji

- 11. Državam članicam se priporoča, da spodbujajo in podpirajo izbiro in zaposlovanje kandidatov, ki naj bosta odprta in pregledna ter naj temeljita na dosežkih, ne da bi se pri tem negativno upoštevale prekinitve poklicne poti ali medsektorska mobilnost.
- 12. Državam članicam se priporoča, da zagotovijo upoštevanje kolektivnih pogodb in učinkovit socialni dialog ter sprejmejo vse potrebne ukrepe, da delodajalci in/ali financerji raziskovalcev zagotovijo privlačne in konkurenčne raziskovalne in delovne pogoje, v katerih se cenijo, spodbujajo in podpirajo raziskovalci na vseh stopnjah

poklicne poti ne glede na to, ali imajo sklenjeno pogodbo o zaposlitvi za nedoločen ali določen čas. To bi moralo vključevati:

- (a) zagotavljanje sorazmernega plačila, pogojev za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter fleksibilnost dela, ki bi omogočali združevanje zasebnega življenja, družine, otrok in poklicne poti, ter splošnega dobrega počutja, brez poseganja v poklicne poti;
- (b) zagotavljanje enakosti spolov, enakih možnosti in vključenosti za raziskovalce iz vseh okolij, vključno s slabo zastopanimi in marginaliziranimi skupinami, ter spodbujanje raziskovalnih organizacij in organizacij, ki financirajo raziskave, k uporabi instrumentov za institucionalne spremembe, kot so vključujoči načrti za enakost spolov, v katerih so upoštevana stičišča med spolom in drugimi socialnimi kategorijami, v skladu z novim okvirom evropskega raziskovalnega prostora in evropsko strategijo za univerze;
- (c) varovanje svobode znanstvenega raziskovanja pred kakršnim koli morebitnim omejevanjem ali vmešavanjem, tudi s strani tujih akterjev;
- (d) na institucionalni ravni zagotavljanje podpore raziskovalcem pri njihovem izpolnjevanju upravnih dolžnosti;
- (e) sprejetje odločnih ukrepov za boj proti prekarnosti ter za podporo varnosti delovnega mesta in njegove stabilnosti. To bi moralo vključevati najdaljše skupno trajanje imenovanj za določen čas in spodbujanje upoštevanja zgornje meje ene tretjine pogodb o zaposlitvi za določen čas glede na število vseh raziskovalcev, zaposlenih pri določenem delodajalcu. Priporoča se, da se za delodajalce, pri katerih je delež teh pogodb v času sprejetja tega priporočila že manjši od ene tretjine, določi nižji prag. V primeru izvajanja stalnih ali dolgoročnih ali zelo periodičnih raziskovalnih nalog bi morale biti pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ustrezen instrument;
- (f) spodbujanje širše uporabe osnovnega financiranja ali financiranja na podlagi življenjskega cikla raziskav skupaj s projektnim financiranjem, da se raziskovalnim organizacijam omogoči razvoj dolgoročnejših raziskovalnih strategij in sprejemanje trajnostnih zavez v zvezi z zaposlenimi;
- (g) zagotavljanje dostopa do ustrezne socialne zaščite ne glede na obliko zaposlitve (npr. pogodba o zaposlitvi za določen ali nedoločen čas ali na podlagi nepovratnih sredstev), brez poseganja v pravico držav članic, da opredelijo temeljna načela svojih sistemov socialne varnosti. Taki ukrepi bi se morali nanašati na naslednja področja socialne zaščite, kolikor jih zagotavljajo države članice:
 - (1) nadomestilo za brezposelnost;
 - (2) nadomestilo za bolezen ali v zvezi z zdravstvenim varstvom;
 - (3) porodniški dopust, očetovski dopust in starševski dopust ter s tem povezana nadomestila;
 - (4) nadomestila za invalidnost;
 - (5) prejemki za starost in prejemki za preživele osebe;
 - (6) dajatve za nesreče pri delu in poklicne bolezni.

13. Državam članicam se priporoča, da raziskovalcem zagotovijo dostop do posodobljenih, celovitih, uporabniku prijaznih in jasno razumljivih informacij o njihovih pravicah in obveznostih glede socialne zaščite ter zagotovijo, da se pravice ne glede na to, ali so pridobljene v obveznih ali prostovoljnih sistemih, ohranijo, pridobivajo in prenesejo v okviru vseh vrst zaposlitvenih statusov in statusov samozaposlitve, preko geografskih meja in gospodarskih sektorjev, skozi celotno delovno življenje osebe ter med različnimi sistemi znotraj zadevnega področja socialne zaščite.
14. Državam članicam, ki si prizadevajo okrepiti varčevanje v sistemih dodatnega zavarovanja z vnaprej določenimi pravicami, se priporoča, da spodbujajo uporabo rešitev iz pokojninskega sklada RESAVER, v katerem je zagotovljena odsotnost dobe pridobivanja pravic in stroškov prenosov sredstev.
15. Državam članicam se priporoča, da zagotovijo posebne ukrepe v podporo raziskovalcem na začetku poklicne poti, ki se uvrščajo v profila R1 in R2 iz točke 4 tega priporočila. Taki posebni ukrepi bi lahko vključevali:
 - (a) zagotavljanje delovnih pogojev, dohodka in pravic socialne zaščite doktorskim kandidatom, ki se uporabljajo za raziskovalce na drugih stopnjah poklicne poti;
 - (b) spodbujanje uporabe in podpiranje spodbud za raziskovalce na začetku poklicne poti, vključno s finančnimi spodbudami in spodbudami glede socialne zaščite;
 - (c) spodbujanje uporabe in podpiranje spodbud za zaposlovanje raziskovalcev na začetku poklicne poti s strani delodajalcev v vseh sektorjih, zlasti s pogodbami o zaposlitvi za nedoločen čas;
 - (d) spodbujanje medinstitucionalne, medsektorske, interdisciplinarne in geografske mobilnosti, vključno z virtualno mobilnostjo, ter priznavanje njene vrednosti;
 - (e) spodbujanje sodelovanja med visokošolskimi institucijami, financerji raziskav in drugimi ustreznimi ekosistemskimi akterji, zlasti industrijo in drugimi podjetji, kar zadeva potrebe po znanjih in spretnostih ter njihovo zagotavljanje, da se spodbudi zaposlovanje visoko in ustrezno usposobljenih raziskovalcev v zadevnih sektorjih.

Raziskovalci, usposobljeni za medsektorske in interdisciplinarne poklicne poti ter podjetništvo in inovacije

16. Državam članicam se priporoča, da sprejmejo ustrezne ukrepe za spodbujanje prilagajanja doktorskega usposabljanja interoperabilnim poklicnim potem v vseh ustreznih sektorjih in praksi odprte znanosti, vključno z uporabo evropskega okvira kompetenc za raziskovalce, načel za inovativno doktorsko usposabljanje ter vseh drugih prihodnjih pobud Komisije za krepitev prečnih spretnosti raziskovalcev.
17. Komisiji se priporoča, da si prizadeva za podporo in olajšanje uporabe evropskega okvira kompetenc za raziskovalce, spodbujanje izmenjave dobrih praks ter po potrebi razmislek o prihodnjih revizijah okvira kompetenc na podlagi sprememb raziskovalnega in inovacijskega sistema ter trga dela.

18. Državam članicam se priporoča, da posebno pozornost namenijo shemam, katerih cilj je okrepiti znanja in spretnosti, ki jih raziskovalci potrebujejo na začetku svoje poklicne poti, da bi se vključili v dejavnosti valorizacije znanja. Take sheme bi morale vključevati dejavnosti ozaveščanja in usposabljanja v zvezi z ustreznimi temami, vključno z upravljanjem intelektualnih sredstev, standardizacijo, sodelovanjem med industrijo in akademskimi institucijami ter sodelovanjem z družbo.
19. Državam članicam in Komisiji se priporoča, da spodbujajo interakcijo in sodelovanje, vključno s partnerstvi, med akademskimi institucijami, industrijo, drugimi podjetji, javno upravo, neprofitnim sektorjem in vsemi ostalimi ustreznimi ekosistemskimi akterji ter zagotovijo, da se doktorsko in ciljno usmerjeno usposabljanje posamično ali skupaj razvijata na podlagi dejanskih potreb zadevnih strani po znanjih in spretnostih, tudi ob upoštevanju primerov dobre prakse iz obstoječih programov na ravni Unije in držav članic.
- Tako interakcijo in sodelovanje bi bilo treba podpirati zlasti na področjih, na katerih so za upravljanje najsodobnejših raziskovalnih in tehnoloških infrastruktur potrebni posebna znanja in spretnosti.
20. Državam članicam in Komisiji se priporoča, da sprejmejo ukrepe za spodbujanje inovativnosti in podjetniške miselnosti raziskovalcev, vključno s potrebnimi znanji in spretnostmi za iskanje naložb, da bi tistim, ki se odločijo za podjetniško poklicno pot, omogočili, da svoje zmožnosti za proizvodnjo znanja povežejo s sposobnostjo valorizacije znanja, pretvorijo inovativne zamisli v podjetniške ideje ter spodbujajo inovacije in napredek.
- Posebno pozornost bi bilo treba nameniti spodbujanju podjetništva in inovacij med ženskami ter ustvarjanju odcepljenih univerzitetnih podjetij, ki jih vodijo ženske.
- Države članice bi morale razmisliti o ukrepih za zmanjšanje tveganj, ki jih prevzamejo raziskovalci na podjetniški poklicni poti, vključno z možnostjo vrnitve na prejšnjo poklicno pot.
21. Državam članicam in Komisiji se priporoča, da sprejmejo ukrepe za podporo razvoju in zagotavljanju ciljno usmerjenega usposabljanja, vključno z usposabljanjem za pridobitev mikrodokazil⁶¹ in podporo v obliki individualnih učnih računov⁶², če so na voljo, da se raziskovalcem zagotovijo priložnosti za vseživljenjsko izpopolnjevanje in preusposabljanje ter da se spodbudita medsektorska in interdisciplinarna mobilnost. Državam članicam in Komisiji se prav tako priporoča, da sprejmejo vse potrebne ukrepe za zagotovitev poštenega in preglednega postopka na podlagi usklajenih meril za uveljavljanje možnosti formalnega in neformalnega usposabljanja, vključno z usposabljanjem na delovnem mestu.
22. Komisiji se priporoča, da v okviru razvoja pobud za spodbujanje medsektorskega kroženja talentov sprejme naslednje ukrepe:
- (a) podpiranje vzajemnega učenja za države članice na podlagi modelov medsektorskih programov mobilnosti, ki jih je vzpostavila Komisija, na treh prednostnih področjih:

⁶¹Priporočilo Sveta 2022/C 243/02 z dne 16. junija 2022 o evropskem pristopu k mikrodokazilom za vseživljenjsko učenje in zaposljivost (UL C 243, 27.6.2022, str. 10).

⁶²Priporočilo Sveta 2022/C 243/03 z dne 16. junija 2022 o individualnih učnih računih (UL C 243, 27.6.2022, str. 26).

- (1) krepitev sodelovanja med akademskim in neakademskim svetom;
 - (2) izboljšanje usposabljanja in vseživljenjskega učenja raziskovalcev, inovatorjev ter drugih nadarjenih posameznikov na področju raziskav in inovacij;
 - (3) spodbujanje podjetništva pri raziskovalcih;
- (b) krepitev elementov v zvezi z medsektorsko mobilnostjo v obstoječih instrumentih za mobilnost raziskovalcev in po potrebi njihovo dopolnjevanje z novimi instrumenti;
 - (c) ozaveščanje o programih medsektorske mobilnosti preko dela platforme ERP za talente, opisanega v točki 32 tega priporočila.
23. Državam članicam se priporoča, da razmislijo o vzpostavitvi nacionalnih programov za spodbujanje medsektorske mobilnosti na enem ali več od treh prednostnih področij iz točke 22 tega priporočila.
24. Priporoča se jim, da si po najboljših močeh prizadevajo za spodbujanje odprave obstoječih strukturnih in upravnih ovir, ki lahko ovirajo ali otežujejo mobilnost med sektorji, med drugim tudi s podpiranjem interoperabilnosti poklicnih poti med sektorji ter omogočanjem začasne ali stalne mobilnosti.

Poklicni razvoj in napredovanje

25. Državam članicam se priporoča, da podprejo priznavanje vrednosti geografske, medsektorske, medinstitucionalne, meddisciplinarne in naddisciplinarne ter virtualne mobilnosti kot pomemben način za izboljšanje znanstvenega znanja in strokovnega razvoja na kateri koli stopnji raziskovalčeve poklicne poti.
26. Priporoča se jim, da spodbujajo ukrepe za ozaveščanje raziskovalcev, zlasti tistih na začetku poklicne poti, o priložnostih, ki so jim na voljo v vseh zadevnih sektorjih, ter naj spodbujajo kulturo diverzifikacije poklicnih poti za boljši osebni in strokovni razvoj. V zvezi s tem bi morale države članice in Komisija podpirati zagotavljanje storitev poklicnega svetovanja in podpore za spodbujanje medsektorske, interdisciplinarne in geografske mobilnosti ter ustvarjanje in razvoj podjetniških dejavnosti.
27. Državam članicam se priporoča, da spodbujajo in podpirajo sisteme ocenjevanja in nagrajevanja raziskovalcev, za katere velja naslednje:
- (a) temeljijo na kvalitativni presoji strokovnih kolegov, ki je podprta z odgovorno uporabo kvantitativnih kazalnikov;
 - (b) z njimi se nagrajujejo kakovost in različni morebitni vplivi raziskav raziskovalcev na družbo, znanost ter inovacije;
 - (c) v njih se upošteva raznolikost rezultatov (med drugim objave, nabori podatkov, programska oprema, metodologije, protokoli, patenti), dejavnosti (med drugim mentorstvo, nadzor raziskav, vodstvene vloge, podjetništvo, upravljanje podatkov, medsebojni strokovni pregledi, poučevanje, valorizacija znanja, sodelovanje med industrijo in akademskimi institucijami, z dokazi podprto oblikovanje politik, interakcija z družbo) in praks (med drugim zgodnja izmenjava znanja in podatkov, odprto sodelovanje) ter vseh izkušenj z mobilnostjo iz točke 25 tega priporočila;

- (d) z njimi se zagotavlja, da strokovna dejavnost raziskovalca izpolnjuje visoke standarde etike in integritete ter da se nagradi ustrezno izvajanje raziskav in priznava vrednost dobrih praks, zlasti odprtih praks za izmenjavo rezultatov raziskav in metodologij, kadar je to mogoče;
- (e) v njih se uporabljajo ocenjevalna merila in postopki, pri katerih se upošteva raznolikost raziskovalnih disciplin in nacionalnih okvirov;
- (f) v njih se upošteva raznolikost profilov raziskovalcev in poklicnih poti ter priznavajo pomen posameznih prispevkov, pa tudi vloga skupin, sodelovanja in meddisciplinarnosti;
- (g) zagotavljajo enakost spolov, enake možnosti in vključenost.

Za zagotovitev skladnosti pri izvajanju teh priporočil se državam članicam priporoča, da spodbujajo stalno usposabljanje akterjev, vključenih v postopek ocenjevanja in nagrajevanja.

28. Države članice naj spodbujajo organizacije, da se pridružijo koalicijam, zvezam ali pobudam, vzpostavljenim za razvoj sistemov ocenjevanja v skladu s priporočili iz točke 27 tega priporočila. Države članice se prav tako spodbuja, da odpravijo nacionalne ovire za tak razvoj ocenjevanja raziskav ter pomagajo preprečevati kakršna koli protislovja ali nezdržljive vidike, ki bi se lahko pojavili pri uporabi priporočil iz točke 27 tega priporočila med ocenjevanjem raziskav, raziskovalcev in raziskovalnih institucij.
29. Državam članicam se priporoča, da sprejmejo ukrepe za zagotovitev pravičnega, enakega, vključujočega, preglednega, strukturiranega in na enakosti spolov temelječega sistema vstopa v poklic in poklicnega napredovanja raziskovalcev v akademskem svetu vse do najvišjih položajev. V zvezi s tem se državam članicam priporoča, da razmislijo o sprejetju sistema po zgledu pogojne redne zaposlitve, ki naj bi bil zasnovan kot pogodba o zaposlitvi za določen čas z možnostjo napredovanja na stalno zaposlitev ob pozitivni oceni.

Uravnoteženo kroženje talentov in oblikovanje privlačne Unije

30. Državam članicam se priporoča, da sprejmejo odločne ukrepe za vzpostavitev ugodnih, privlačnih in konkurenčnih pogojev za izvajanje raziskovalnih in inovacijskih dejavnosti ter za vrnitev raziskovalcev iz tujine v njihovo matično državo. Taki ukrepi bi lahko med drugim vključevali:
 - (a) spodbude za povečanje privlačnosti raziskovalnih dejavnosti ob upoštevanju potrebe po pošteni konkurenci na področju talentov;
 - (b) poenostavitev pravnih in upravnih zahtev za raziskovalce;
 - (c) naložbe v raziskovalni in inovacijski sistem, vključno s podporo za mreženje v Uniji in zunaj nje, za povezovanje in integracijo nacionalnih raziskovalnih in inovacijskih sistemov z evropskimi raziskovalnimi mrežami ter zagotavljanje večje prepoznavnosti nacionalnih zmogljivosti in infrastruktur na visoki ravni;
 - (d) izmenjavo dobrih praks v zvezi z ustvarjanjem privlačnega in konkurenčnega raziskovalnega in inovacijskega okolja, tudi kar zadeva izboljšanje plačila, delovnih pogojev in storitev, ter zmanjšanje upravnih in jezikovnih ovir za tuje in mednarodne raziskovalce;

- (e) štipendije za vračanje in privlačna delovna mesta za raziskovalce, ki se vračajo;
- (f) možnost dvojne zaposlitve v institucijah s sedežem v različnih državah članicah, s čimer se spodbujata prenos znanja in sodelovanje ter preprečuje beg nadarjenih.

Komisiji se priporoča, da podpira države članice pri njihovih prizadevanjih, tudi s spodbujanjem sinergij med programi Unije ter med programi Unije in nacionalnimi programi.

31. Komisiji se priporoča, da sprejme naslednje ukrepe za spodbujanje bolj uravnoteženega kroženja talentov:
- (a) podpiranje vzajemnega učenja za države članice za namen reforme njihovih raziskovalnih in inovacijskih sistemov, vključno z razpisi za prijavo interesa za oblikovanje izkustvene skupnosti, ki bi zajemala usposabljanje in smernice za države članice na podlagi uspešnih načinov in rešitev za bolj uravnoteženo kroženje talentov;
 - (b) spremljanje tokov mobilnosti z interaktivnim zemljevidom kroženja talentov v opazovalnici za poklicne poti v raziskavah iz točke 39 tega priporočila;
 - (c) spodbujanje transnacionalnih vezi s skupnostmi razseljenih znanstvenikov in raziskovalcev ter olajševanje privabljanja ali vračanja talentov z uporabo dela platforme ERP za talente iz točke 32 tega priporočila;
 - (d) spodbujanje uravnoteženega kroženja talentov za raziskovalce na začetku poklicne poti z novimi instrumenti na ravni Unije, ki krepijo bazo človeškega kapitala v državah s potencialom za izboljšanje raziskovalne odličnosti, z bolj podjetniškimi ter boljše usposobljenimi raziskovalci in inovatorji, ki imajo več vodstvenih izkušenj.

Podporni ukrepi za poklicne poti v raziskavah

32. Komisiji in državam članicam se priporoča, da sprejmejo ustrezne ukrepe za okrepitev portalov, storitev in mednarodne razsežnosti EURAXESS ter razvijejo platformo ERP za talente kot enotno spletno točko za raziskovalce in institucije v vseh sektorjih, za kar naj uporabijo nov okvir upravljanja, ki vsebuje zavezujoče zaveze in usklajevalno vlogo ustreznih nacionalnih organov in institucij, ki sodelujejo pri opravljanju storitev.

Platforma ERP za talente bi morala omogočati, da:

- (a) raziskovalci upravljajo svoje priložnosti za učenje in usposabljanje ter poklicne poti;
- (b) raziskovalne in inovacijske institucije ter delodajalci in financerji izvajajo dejavnosti mreženja, bolje upravljajo svoje nabore talentov ter sodelujejo in si izmenjujejo dobre prakse, hkrati pa bi morala olajšati pritegnitev in ohranjanje talentov ter izboljšati podatke za boljše razumevanje trendov mobilnosti po Evropi in zunaj nje.

Storitve bi bilo treba razširiti, da bi vključevale storitve razvoja talentov in upravljanja poklicne poti, s poudarkom na raziskovalcih v vseh ustreznih družbenih sektorjih, vključno z akademskim sektorjem.

33. Komisiji se priporoča, da zagotovi povezave in interoperabilnost med platformo ERP za talente ter drugimi ustreznimi pobudami Unije in nacionalnimi pobudami, vključno s pobudami Europass, ESCO in EURES, za izvajanje sistema EU Login za avtentikacijo, ter zagotovi izboljššan model upravljanja platforme in z njo povezane mreže storitvenih centrov za boljše izpolnjevanje potreb raziskovalcev in raziskovalnih organizacij.
34. Državam članicam in Komisiji se priporoča, da priznajo pomen potrditve in izvajanja listine in kodeksa za raziskovalce ter listine za raziskovalce iz točke 35 tega priporočila.
35. Listino in kodeks za raziskovalce iz Priloge k Priporočilu 2005/251/ES bi bilo treba nadomestiti z novo listino za raziskovalce iz Priloge II k temu priporočilu. Državam članicam in Komisiji se priporoča, da delodajalce in financerje na področju raziskav v vseh sektorjih spodbujajo k potrditvi in izvajanju nove listine za raziskovalce, tudi z namenskimi spodbudami, da bi listina postala strukturno orodje za podporo raziskovalcev in poklicnih poti v raziskavah.
36. Komisiji se priporoča, da strategijo človeških virov za raziskovalce ali kateri koli prihodnji podoben mehanizem izvajanja prilagodi novi listini za raziskovalce ter zagotovi kontinuiteto, kar zadeva institucije, ki so potrdile načela iz prejšnje listine in kodeksa za raziskovalce ter ki uporabljajo strategijo človeških virov za raziskovalce, in sicer zlasti tako, da te institucije obravnava, kot da potrjujejo tudi listino za raziskovalce iz Priloge II k temu priporočilu. Komisiji se priporoča, da enake prehodne ukrepe uporabi za institucije, ki so začele izvajati postopek strategije človeških virov za raziskovalce na podlagi prejšnje listine in kodeksa za raziskovalce.
37. Komisiji se priporoča, da v sodelovanju z državami članicami in ustreznimi deležniki redno pregleduje in prilagaja vsa orodja za podporo poklicnih poti v raziskavah ob upoštevanju dejanskih potreb raziskovalcev.
38. Komisiji in državam članicam se priporoča, da spodbujajo in podpirajo zavezištva visokošolskih institucij, kot so zavezištva evropskih univerz, celoten evropski visokošolski sektor in vse ustrezne deležnike, da prostovoljno in na podlagi pristopa od spodaj navzgor preskusno izvajajo ustrezne ukrepe, predvidene v tem priporočilu.

Spremljanje poklicnih poti v raziskavah

39. Poleg splošnih sistemov spremljanja evropskega raziskovalnega prostora se Komisiji in državam članicam priporoča, da poklicne poti v raziskavah v Uniji in izvajanje tega priporočila spremljajo preko namenske opazovalnice za poklicne poti v raziskavah, kar bo koristilo oblikovalcem politik, organizacijam, javnim upravam ter raziskovalcem na evropski in nacionalni ravni. Opazovalnica bi morala podpreti potrebe držav članic in raziskovalnih organizacij, pomembnih za prilagajanje in razvoj politik za poklicne poti v raziskavah, po podatkih. Prav tako bi moral podpirati raziskovalce pri boljšem razumevanju izzivov in priložnosti ter spodbujati privlačnost raziskovalnih organizacij Unije za najboljše talente.
40. Državam članicam se priporoča, da sodelujejo pri zbiranju podatkov, pomembnih za učinkovito in trajnostno delovanje opazovalnice.
41. Komisiji se priporoča, da preuči ustrezne povezave z evropsko opazovalnico za visokošolski sektor, predlagano v evropski strategiji za univerze, ter tako okrepi

sinergije med evropskim raziskovalnim prostorom in evropskim izobraževalnim prostorom.

42. Državam članicam in Komisiji se priporoča, da razmislijo o prilagoditvi podatkov, zbranih v okviru Uredbe (EU) 2019/1700, potrebam po podatkih opazovalnice iz točke 39 tega priporočila.

V Bruslju,

*Za Svet
predsednik*