



Rada  
Európskej únie

V Bruseli 13. decembra 2023  
(OR. en)

---

---

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

---

---

15135/1/23  
REV 1

RECH 489  
EDUC 418  
COMPET 1082  
IND 590  
MI 944  
EMPL 526

## **LEGISLATÍVNE AKTY A INÉ PRÁVNE AKTY**

---

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

---

## **ODPORÚČANIE RADY**

**Z ...**

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

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE

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

so zreteľom na návrh Európskej komisie,

keďže:

- (1) Pri podpore výskumných pracovníkov a kariér vo výskume v Únii zohrávalo významnú úlohu odporúčanie Komisie 2005/251/ES<sup>1</sup>. Európska charta výskumných pracovníkov a Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov (ďalej len „charta a kódex pre výskumných pracovníkov“) sa stali opornými bodmi pre výskumných pracovníkov a zamestnávateľov či organizácie financujúce výskumných pracovníkov, čo prispelo k posilneniu európskeho výskumného priestoru (ďalej len „EVP“) a podpore rozvoja atraktívnejšieho, otvoreného a udržateľného trhu práce v Únii pre výskumných pracovníkov. Od roku 2008 je zavedený európsky postup certifikácie záväzkov a pokroku inštitúcie smerom k vykonávaniu zásad charty a kódexu pre výskumných pracovníkov, ako aj stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov (HRS4R).

---

<sup>1</sup> Odporúčanie Komisie 2005/251/ES z 11. marca 2005 týkajúce sa Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov (Ú. v. EÚ L 75, 22.3.2005, s. 67).

- (2) V oznámení Komisie s názvom „Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť“, ktoré bolo prijaté 1. júla 2020<sup>1</sup>, sa zdôrazňuje, že výskumní pracovníci stoja v popredí vedy a inovácií a že potrebujú špecifický súbor zručností na dosiahnutie úspešnej kariéry v akademickom prostredí, ale aj mimo neho. V oznámení sa predpokladá vymedzenie taxonómie zručností pre výskumných pracovníkov s cieľom umožniť, okrem iného, štatistické monitorovanie cirkulácie mozgov, rozvoj európskeho rámca kompetencií pre výskumných pracovníkov a podporu vybavenia výskumných pracovníkov zručnosťami potrebnými pre medziodvetvovú mobilitu. Prvým z hlavných opatrení programu v oblasti zručností je Pakt o zručnostiach v Únii, ktorým sa podporuje zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikácia prostredníctvom spolupráce medzi priemyslom, poskytovateľmi vzdelávania a odbornej prípravy, sociálnymi partnermi a subjektmi verejného sektora v rámci rozsiahlych partnerstiev v oblasti zručností.

---

<sup>1</sup> Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov „Európsky program v oblasti zručností pre udržateľnú konkurencieschopnosť, sociálnu spravodlivosť a odolnosť“, COM(2020) 274 final.

- (3) V oznámení Komisie s názvom „Nová éra výskumu a inovácie“ prijatom 30. septembra 2020<sup>1</sup> sa uznáva, že v celosvetovej súťaži o talenty sú nutné priaznivé podmienky kariérneho rastu na prilákanie najlepších výskumných pracovníkov a ich udržanie v Únii a že situácia, v ktorej predovšetkým výskumní pracovníci na začiatku svojej kariéry majú neisté pracovné miesto, sa v uplynulých rokoch neriešila adekvátne. V oznámení sa takisto zdôrazňuje častý nesúlad medzi zručnosťami výskumných pracovníkov a potrebami spoločnosti a hospodárstva, ako aj význam odbornej prípravy a stimulov pre výskumných pracovníkov smerom ku kariére mimo akademickej sféry zahŕňajúcej priemysel. V uvedenom oznámení sa uvádza, že na posilnenie kariér vo výskume v Európe je potrebný súbor nástrojov s opatreniami, ktorých cieľom je uznanie zručností výskumných pracovníkov, rozvoj rámca kompetencií pre výskumných pracovníkov, posilnená mobilita a mechanizmy výmen medzi akademickou sférou a priemyslom, zacielené príležitosti na odbornú prípravu a portál jednotného kontaktného miesta, ktorý všetkým výskumným pracovníkom z verejného a súkromného sektora ponúkne prístup k celému radu podporných služieb. V uvedenom oznámení sa takisto predpokladá zlepšenie systému posudzovania výskumu s cieľom oprávnené a náležite uznať rozmanitosť kariérnych dráh a činností, ktoré lepšie zodpovedajú požiadavkám spoločnosti.
- (4) V záveroch Rady o „novom európskom výskumnom priestore“ z 1. decembra 2020 sa zdôrazňuje skutočnosť, že medzi kľúčové prvky nového európskeho výskumného priestoru (EVP), ktoré prispievajú k pritiahnutiu a udržaniu vynikajúcich výskumných pracovníkov, patrí vytvorenie atraktívnych a bezpečných pracovných podmienok a zvýšenie atraktívnosti kariér vo výskume, pričom sa zohľadní otvorená veda, rodová rovnosť, digitálne zručnosti, hodnotenie výskumu, diverzifikácia kariér vo výskume a rôzne profesijné dráhy.

---

<sup>1</sup> Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov „Nová éra výskumu a inovácie“, COM(2020) 628 final.

- (5) V záveroch Rady s názvom „Prehĺbenie európskeho výskumného priestoru: Zabezpečenie atraktívnych a udržateľných kariér a pracovných podmienok pre výskumných pracovníkov a realizácia cirkulácie mozgov“ z 28. mája 2021 sa uznáva, že výskumní pracovníci sú stredobodom systému výskumu a inovácií v Únii a že sú potrebné koordinovanejšie opatrenia na úrovni Únie s cieľom prekonať výzvy, ktorým v súčasnosti čelia výskumní pracovníci pri budovaní interoperabilných a udržateľných kariér vo výskume umožňujúcich diverzifikované a viacnásobné profesijné dráhy, pri podporovaní vyváženej cirkulácie talentov a vytváraní z Únie atraktívnej destinácie pre výskumných pracovníkov. V uvedených záveroch sa navrhuje, aby sa vykonala analýza možného vývoja charty a kódexu pre výskumných pracovníkov, z ktorých by sa stal jednotný a komplexný rámec na riešenie všetkých výziev spojených s kariérami vo výskume nad rámec hodnôt a zásad, pričom by sa takýto rámec zameriaval na všetky možné oblasti zamestnania vo výskume, a vyžaduje sa, aby Komisia do roku 2022 predložila príslušný návrh. Otázky ako nábor, stimuly pre výskumných pracovníkov na začiatku kariéry, diverzifikácia kariéry a kariérny postup, interoperabilita so všetkými odvetviami spoločnosti vrátane priemyslu, hodnotenie výskumných pracovníkov, rodová rovnosť, rovnováha medzi pracovným a súkromným životom a zlepšené riadenie a služby v rámci EURAXESS-u a iných nástrojov, ako je Europass, sa navrhujú ako prvky, ktoré treba zahrnúť do uvedeného návrhu.

- (6) Odporúčanie Rady (EÚ) 2021/2122 o „Pakte pre výskum a inováciu v Európe“<sup>1</sup> sa vzťahuje na kariéry vo výskume a mobilitu výskumných pracovníkov spolu s hodnotením výskumu, výskumných pracovníkov a inštitúcií ako dôležité oblasti, v ktorých treba prijať opatrenia, a to v súvislosti s prioritnými oblasťami spoločných opatrení Únie a členských štátov na podporu EVP, pričom sa v ňom stanovuje spoločný súbor zásad a hodnôt, ktoré tvoria základ výskumu a inovácií v Únii. Takisto sa v ňom podčiarkuje potreba venovať väčšiu pozornosť kariéram výskumných pracovníkov v ranom a strednom štádiu vrátane osobitných prekážok, s ktorými sa v týchto štádiách stretávajú ženy.

---

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

- (7) Politický program EVP pripojený k záverom Rady s názvom „Budúce riadenie európskeho výskumného priestoru“ z 26. novembra 2021 obsahuje osobitné opatrenia s cieľom „pokročiť pri reforme systému posudzovania, pokiaľ ide o výskum, výskumníkov a inštitúcie s cieľom zlepšiť ich kvalitu, výkonnosť a vplyv“ a „podporovať atraktívne a udržateľné kariéry vo výskume, vyváženú cirkuláciu talentov a medzinárodnú, medzidisciplinárnu a medziodvetvovú mobilitu v rámci EVP“. V rámci posledného uvedeného opatrenia sa plánuje vytvorenie rámca Únie pre kariéru vo výskume spolu so zlepšením existujúcich nástrojov a iniciatív a vytvorením nových nástrojov či iniciatív. Zahŕňa to aj zriadenie strediska pre monitorovanie kariéry vo výskume; vývoj charty a kódexu pre výskumných pracovníkov; zriadenie platformy pre talenty v EVP ako jednotnej online brány k službám, sieti a portálom EURAXESS vrátane stratégie HRS4R a RESAVER; spustenie iniciatívy ERA4You zameranej na podporu cirkulácie talentov medzi odvetvami a v celej Únii; výmenu osvedčených postupov, pokiaľ ide o systémy výskumu a inovácie, na podporu vyvázenej cirkulácie mozgov; a pilotný projekt nového rámca pre kariéry vo výskume spolu s alianciami európskych univerzít.
- (8) V oznámení Komisie o „európskej stratégii pre univerzity“, ktoré bolo prijaté 18. januára 2022<sup>1</sup>, sa plánuje rozvoj rámca pre kariéru vo výskume, a to v synergii s európskym rámcom pre atraktívne a udržateľné kariéry vo vysokoškolskom vzdelávaní, ktorý sa má predložiť do roku 2023.

---

<sup>1</sup> Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov o európskej stratégii pre univerzity, COM(2022) 16 final.



- (9) V oznámení Komisie s názvom „Nový európsky inovačný program“, ktoré bolo prijaté 5. júla 2022<sup>1</sup>, sa uznáva, že inovácie závisia od úspešného prilákania, výchovy a udržania talentovaných jednotlivcov a rôznorodých zručností, a zdôrazňuje sa význam medziodvetvovej mobility.
- (10) V odporúčaní Rady (EÚ) 2022/2415 o hlavných zásadách zhodnocovania vedomostí<sup>2</sup> sa vyzdvihuje význam investícií do rozvoja podnikateľskej kultúry, postupov, zručností a kapacít pre výskumných pracovníkov a ďalších aktérov v oblasti výskumu a inovácií vrátane sprostredkovateľov, v ktorých prípade je nevyhnutný neustály profesionálny rozvoj, aby sa maximalizovala transformácia výsledkov výskumu a inovácií na riešenia v prospech spoločnosti. Metodické pokyny o spolupráci medzi priemyslom a akademickou sférou podporia vykonávanie uvedeného odporúčania.
- (11) V záveroch Rady o iniciatíve „Európske univerzity“ – prepojenie vysokoškolského vzdelávania, výskumu, inovácie a spoločnosti: príprava podmienok pre nový rozmer európskeho vysokoškolského vzdelávania<sup>3</sup> sa členské štáty a Komisiu vyzývajú, aby podporovali synergie medzi rozmerom vysokoškolského vzdelávania európskeho vzdelávacieho priestoru (EEA), EVP a európskym priestorom vysokoškolského vzdelávania (EHEA).

---

<sup>1</sup> Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Nový európsky inovačný program, COM(2022) 332 final.

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

<sup>3</sup> Závery Rady o iniciatíve „Európske univerzity“ – prepojenie vysokoškolského vzdelávania, výskumu, inovácie a spoločnosti: príprava podmienok pre nový rozmer európskeho vysokoškolského vzdelávania (Ú. v. EÚ C 221, 10.6.2021, s. 14).

- (12) Výskumní pracovníci predstavujú pre spoločnosť kľúčový zdroj. Vykonávajú výskum, podporujú inovácie, prispievajú k riešeniam spoločenských výziev a tvorcom politik poskytujú dôkazy pre fundované rozhodovacie procesy. Výskumní pracovníci sú vysokokvalifikované talenty, ktoré majú veľký potenciál lepšie uspokojiť dopyt na trhu práce. Je nevyhnutné zlepšiť celkové pracovné podmienky a prostredie výskumných pracovníkov vrátane poskytnutia atraktívnych plátov pre uvedených pracovníkov.
- (13) Zvýšenie atraktívnosti a stability kariér vo výskume v celej Únii je kľúčovým prvkom EVP. Je preto jednoznačne potrebné zabezpečiť, aby boli kariéry vo výskume pre študentov a absolventov atraktívnejšie a inkluzívnejšie, a zaviesť rámcové podmienky na udržanie talentovaných výskumných pracovníkov v Únii, a tiež urobiť z Únie lákavú a konkurencieschopnú destináciu pre medzinárodných výskumných pracovníkov.

- (14) Akciami Marie Curie-Sklodowskej, ktoré sú súčasťou rámcových programov pre výskum a inovácie, sa už vyše 25 rokov zabezpečuje podpora pre výskumných pracovníkov z celého sveta a vo všetkých štádiách kariéry, a to so zameraním na odbornú prípravu, zručnosti a kariérny rast. Program mal takisto štrukturálny vplyv na organizácie – inštitúcie vysokoškolského vzdelávania, výskumné organizácie, podniky atď. – keďže sa ním šírili osvedčené postupy a zvyšovala sa ich medzinárodná atraktívnosť a viditeľnosť, najmä vďaka vytvoreniu vynikajúcich doktorandských programov. Akciami Marie Curie-Sklodowskej sa prispieva k medziodvetvovej, interdisciplinárnej a geografickej mobilite, rozvíjajú sa zručnosti výskumných pracovníkov, rieši sa rodová nerovnováha, udržiavajú sa talentovaní výskumní pracovníci a lákajú sa nové talenty do Európy. Za príklad najlepšieho postupu možno považovať najmä systém priemyselného doktorátu v rámci akcií Marie Curie-Sklodowskej, v ktorom sa skúsenosti z výskumu, miesto pôsobenia a vedenia doktoranda delia rovnomerne medzi akademickú aj neakademickú inštitúciu a ktorý obsahuje ustanovenia na zabezpečenie akademických noriem. Ide o dôležitý príklad interakcie a spolupráce medzi aktérmi ekosystému, podpory prierezových zručností a medziodvetvovej mobility a podpory potreby priemyslu, pokiaľ ide o vysokokvalifikované talenty, a chápania priemyselných výziev zo strany výskumných pracovníkov s cieľom zvýšiť možnosti prijímania pracovníkov v rámci ekosystému.

- (15) Údaje Eurostatu poukazujú na rastúci trend, pokiaľ ide o počet výskumných pracovníkov v Únii, ktorí pracujú na ekvivalent plného pracovného času. V roku 2021 v členských štátoch pracovali 2 milióny výskumných pracovníkov, čo je o 627 000 viac než v roku 2011. Väčšina výskumných pracovníkov pracuje v podnikateľskom odvetví (56 %) a v odvetví vysokoškolského vzdelávania (32 %), za ktorým nasleduje verejný sektor (11 %). Tento rast treba udržať prostredníctvom primeraných investícií, infraštruktúry a politik na vnútroštátnej úrovni aj na úrovni Únie, ktorými sa podporia atraktívne kariéry vo výskume, a to aj pokiaľ ide o rozmanitosť, inkluzívnosť a rodovú rovnosť, a podporí sa kultúra oceňovania kariéry vo výskume vo všetkých odvetviach spoločnosti.
- (16) Ďalej je potrebné jasné a spoločné vymedzenie a výklad pojmu „výskumný pracovník“ na úrovni Únie, ako je napríklad všeobecne uznávané vymedzenie tohto pojmu podľa manuálu Frascati. Výskumní pracovníci by sa mali chápať ako odborníci vykonávajúci výskumné a inovačné činnosti vo všetkých sektoroch vrátane akademickej sféry – inštitúcií vysokoškolského vzdelávania, výskumných organizácií, výskumných infraštruktúr –, podnikania – vrátane priemyslu, startupov, spin-off podnikov alebo malých a stredných podnikov –, orgánov verejnej správy – vrátane vlády, orgánov zodpovedných za tvorbu politik, verejných laboratórií a systému zdravotnej starostlivosti – a neziskového sektora. Výskumní pracovníci sa okrem toho môžu zapájať do rôznych druhov činností v ktoromkoľvek odvetví hospodárstva alebo spoločnosti. Je potrebné vyvinúť úsilie na dosiahnutie úplného uznania kariéry výskumných pracovníkov, ako aj na zlepšenie porovnateľnosti medzi členskými štátmi a sektormi.

- (17) Vykonávanie výskumu a inovácií na vysokej úrovni si vyžaduje podporu ďalších odborných pracovníkov. Medzi nimi si náležité uznanie zaslúžia kariéra v oblasti manažmentu výskumu a kariéra výskumných technikov, a to aj prostredníctvom ďalšej analýzy a zosúladenia na úrovni Únie. Kapacity v oblasti riadenia výskumu by sa mali posilniť vymedzením požadovaných zručností a kompetencií, rozvojom príslušnej odbornej prípravy, podporou porovnateľnosti a umožnením ich držiteľom účinne riadiť a podporovať výskum a inovácie.
- (18) V roku 2022 bola aktualizovaná Európska klasifikácia zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání (ESCO) s cieľom zahrnúť vylepšené taxonómie zručností a povolání pre výskumných pracovníkov, čím sa vymedzia relevantné povolania pre výskumných pracovníkov v rôznych odvetviach trhu práce, ako aj prierezové zručnosti, ktoré výskumní pracovníci potrebujú. Uplatňovanie klasifikácie ESCO na portáli EUROPASS a v rámci Európskej siete služieb zamestnanosti (EURES) uľahčuje zavádzanie uvedenej zlepšenej taxonómie na trhu práce. Komisia musí spolupracovať s Medzinárodnou organizáciou práce, aby sa zabezpečilo, že osobitná kategória výskumného pracovníka sa zahrnie do budúcich revízií Medzinárodnej štandardnej klasifikácie zamestnaní (ISCO), z ktorej vychádza klasifikácia ESCO.

- (19) Ako sa uznáva v článku 13 Charty základných práv Európskej únie a ako sa uvádza v Bonnskej deklarácii o slobode vedeckého výskumu z 20. októbra 2020, v Rímskom komuniké o európskom priestore vysokoškolského vzdelávania z 19. novembra 2020 a v odporúčaní Rady (EÚ) 2021/2122, akademická sloboda a sloboda vedeckého výskumu musia byť chránené ako základné predpoklady toho, aby vedecí pracovníci mohli dosiahnuť pokrok vo výskume a inovácii. V januári 2022 bol uverejnený pracovný dokument útvarov Komisie o boji proti zahraničnému zasahovaniu do výskumu a inovácií, v ktorom sa načrtávajú najlepšie postupy na podporu inštitúcií vysokoškolského vzdelávania a výskumných inštitúcií pri ochrane ich základných hodnôt vrátane akademickej slobody, integrity a inštitucionálnej autonómie, ako aj na ochranu ich zamestnancov, študentov, výsledkov výskumu a aktív.

(20) V súvislosti s kariérou vo výskume je potrebné účinne riešiť pretrvávajúce rodové nerovnosti vrátane rozdielov v odmeňovaní žien a mužov, rodovej zaujatosti pri hodnotení a uznávaní, otázok rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, ako aj rodovo motivovaného násillia, a okrem toho aj možné prelínanie rodovej otázky s inými aspektami zraniteľnosti alebo marginalizácie vo vedeckých kariérach, ako je etnická príslušnosť, zdravotné postihnutie a sexuálna orientácia, keďže všetky ovplyvňujú účasť a kariérny postup. V tejto súvislosti môžu byť dôležité nástroje inštitucionálnej zmeny, ako sú inkluzívne plány rodovej rovnosti, pričom sa berie do úvahy stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025<sup>1</sup>. Podľa správy „SHE FIGURES 2021“ majú ženy medzi výskumnými pracovníkmi stále nedostatočné zastúpenie a predstavujú len 33 % celkového počtu výskumných pracovníkov v Únii. V uvedenej správe sa tiež preukázalo, že v sektore vysokoškolského vzdelávania je zamestnaný väčší percentuálny podiel výskumných pracovníčok v porovnaní s výskumnými pracovníkmi - mužmi, no vo verejnom sektore a v sektore podnikania je ich percentuálny podiel nižší. V celej Únii pracuje vo vysokoškolskom vzdelávaní väčší podiel výskumných pracovníčok na kratší pracovný čas a s neistými pracovnými zmluvami, pričom ide o 11 % v prípade žien v porovnaní so 7 % v prípade mužov, a ženy zastávajú len 26 % najvyšších pozícií v akademickej sfére, ako je plná profesúra alebo rovnocenné pozície výskumného pracovníka. Ako sa zdôrazňuje v európskej stratégii pre univerzity, je preto potrebné vyvinúť osobitné úsilie na riešenie rodových nerovností v kariére vo výskume a nedostatočného zastúpenia žien v oblasti vedy, technológie, inžinierstva a matematiky vo výskume a inováciách, ako aj v sektore vysokoškolského vzdelávania.

---

<sup>1</sup> Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025, COM(2020) 152 final.

- (21) Aby sa podporil úplný osobný a profesijný rozvoj výskumných pracovníkov v Únii, najmä výskumných pracovníkov na začiatku kariéry, je nevyhnutné riešiť existujúce výzvy, ktoré majú nepriaznivý vplyv na celkový systém výskumu a inovácií v Únii a na vnútorný trh v oblasti výskumu. Medzi takéto výzvy patria aspekty zamestnania a pracovných podmienok, ako sú rozdiely v postavení študentov alebo zamestnancov ako doktorandov v jednotlivých členských štátoch, často chýbajúci otvorený, transparentný a na zásluhách založený proces prijímania do zamestnania, neistota spojená s krátkodobými zmluvami na základe jednotlivých projektov, neuspokojivý prístup k rovnakým príležitostiam, nedostatok príležitostí na medziodvetvovú mobilitu počas doktorandského štúdia a postdoktorandskej práce, nedostatočná rovnováha medzi pracovným a súkromným životom, starostlivosť o rodinu, a nedostatok opatrení zabezpečujúcich fyzickú a mentálnu pohodu, ako aj slabiny v nástrojoch sociálnej ochrany vrátane ťažkostí s prenosnosťou nárokov medzi odvetvami a členskými štátmi.



- (22) K zamestnateľnosti a ku kariérenému rastu výskumných pracovníkov na začiatku kariéry by mohli prispieť osobitné stimuly pre ich prijímanie, ako sú finančné stimuly či stimuly v oblasti sociálnej ochrany, a to vrátane príležitostí na získanie stálych zmlúv či zmlúv na dobu neurčitú v súlade so smernicou Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999<sup>1</sup>. V tejto súvislosti by sa mohlo presadzovať širšie využívanie základného financovania alebo financovania výskumu na základe jeho životného cyklu spolu s financovaním na základe jednotlivých projektov. Základné financovanie poskytuje inštitúciám vysokoškolského vzdelávania alebo výskumným organizáciám vyhliadky zaručenej finančnej podpory, ak preukážu určité výstupy a normy kvality; pre financovanie na základe životného cyklu je typická počiatočná súťaž o financovanie, pričom sa financovanie obnoví po kladnom hodnotení v rámci monitorovacieho procesu. Výskumným organizáciám sa tak umožňuje vyvíjať dlhodobejšie stratégie výskumu a prijímať udržateľné záväzky voči zamestnancom, zatiaľ čo sa ďalej skúmajú nové programové možnosti s využitím financovania na základe jednotlivých projektov.

---

<sup>1</sup> Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o rámcovej dohode o práci na dobu určitú, ktorú uzavreli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 10.7.1999, s. 43).

- (23) Ako sa uvádza v článku 22 Všeobecnej deklarácie ľudských práv, každý človek má ako člen spoločnosti právo na sociálne zabezpečenie a nárok, aby mu boli zaistené hospodárske, sociálne a kultúrne práva potrebné pre jeho dôstojnosť a pre slobodný rozvoj jeho osobnosti. V rámci 15. zásady Európskeho piliera sociálnych práv sa uvádza, že v dôchodku majú zamestnanci aj samostatne zárobkovo činné osoby právo na dôchodok, ktorý zodpovedá ich príspevkom a zaručuje im primeraný príjem. Výskumní pracovníci, ktorí sa zúčastňujú na mobilite, majú aj napriek tomu na dôchodku ťažkosti s akumuláciou primeraných doplnkových dôchodkov v dôsledku kvalifikačných období, vysokých poplatkov za prenos, obmedzených znalostí o komplexných finančných produktoch a administratívneho zaťaženia. Preto by sa pre výskumných pracovníkov mali zabezpečiť záruky vychádzajúce z odporúčania Rady z 8. novembra 2019 o „prístupe k sociálnej ochrane pre pracovníkov a samostatne zárobkovo činné osoby“<sup>1</sup>.
- (24) RESAVER, európske dôchodkové riešenie s podporou Komisie, ktoré sa zaoberá poskytovaním zamestnaneckého dôchodkového zabezpečenia pre organizácie, ktoré vykonávajú výskum, a ktoré bude jedným z prvkov budúcej platformy pre talenty v EVP, má potenciál na riešenie problémov so sociálnou ochranou, ktorým čelia výskumní pracovníci zúčastňujúci sa na mobilite. Jeho využívaniu však bráni nízke povedomie a značné administratívne a právne prekážky. Na účely ochrany práv na zamestnanecké dôchodkové zabezpečenie výskumných pracovníkov, ktorí sa zúčastňujú na mobilite, treba poskytovať informácie o tom, ako môže mobilita ovplyvniť dôchodkové práva, a zároveň by sa mala zväziť účasť organizácií, ktoré vykonávajú výskum, na riešení RESAVER.

---

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

- (25) Medziodvetvová, interdisciplinárna a geograficky vyvážená mobilita je kľúčom k zvýšeniu účinnosti, udržateľnosti a atraktívnosti kariér vo výskume v Únii. Vďaka takejto mobilite sa zvyšuje konkurencieschopnosť celkového systému výskumu a inovácií a podporuje sa lepšia produkcia, obeh a využívanie vedomostí, pričom sa zároveň propagujú a umožňujú nelineárne divezifikované kariérne dráhy. Uvedené formy mobility vrátane virtuálnej mobility by sa mali podporovať, stimulovať a primerane integrovať do profesijného rozvoja výskumných pracovníkov, pričom by sa mali prijať opatrenia na riešenie existujúcich prekážok mobility akejkoľvek povahy vrátane obmedzenej prenosnosti grantov, administratívneho zaťaženia, napríklad služobných ciest alebo uznávania povolení na pobyt pre mobilných výskumných pracovníkov, problémov s premiestňovaním alebo jazykových prekážok, alebo prevodu dôchodkových nárokov.
- (26) Na podporu interoperabilných medziodvetvových kariér vo výskume je potrebná zmena v prístupe, čím by sa v systéme hodnotenia a odmeňovania prisudzovala rovnaká hodnota kariéram vo všetkých odvetviach a nesankcionovala by sa v ňom geografická, interdisciplinárna a medziodvetvová mobilita či prerušenia kariéry alebo premiestnenie kariéry vrátane vedeckej dovolenky alebo rodičovskej dovolenky a výskumní pracovníci by bez rozdielov zvažovali kariéry v akademickej sfére aj mimo nej. Viacnásobné profesijné dráhy charakterizované geografickou, odvetvovou a medziorganizačnou mobilitou alebo hybridnými cestami, ktoré sa vyznačujú súbežnou kombináciou odvetví, si zaslúžia plné uznanie a zohľadnenie na rovnakej úrovni s lineárnymi kariérnymi dráhami, ktoré sa chápu ako kariéry, ktoré sledujú priamu líniu postupu z jedného pracovného miesta na druhé, zvyčajne v rámci rovnakej oblasti alebo disciplíny.

- (27) V niektorých prípadoch sa doktorandská príprava stále orientuje hlavne na budúcu kariéru v akademickej sfére bez toho, aby sa dostatočne zohľadnila širšia škála povolání v relevantných odvetviach či význam podpory podnikania medzi výskumnými pracovníkmi. V záujme vytvárania lepších kariérnych príležitostí, medziodvetvovej mobility a inovácií a s cieľom zvýšiť atraktivnosť kariér vo výskume v Únii je mimoriadne dôležité, aby boli výskumní pracovníci v rámci formálnej či neformálnej odbornej prípravy vybavení nielen silnými zručnosťami v oblasti výskumu, ale aj prierezovými zručnosťami.
- (28) Európsky rámec kompetencií pre výskumných pracovníkov (ResearchComp), ktorý vypracovala Komisia v konzultácii s členskými štátmi a so zainteresovanými stranami, bude zohrávať dôležitú úlohu, pokiaľ ide o vybavenie výskumných pracovníkov širokým súborom prierezových zručností a vyplnenie medzery v zručnostiach medzi akademickou sférou a všetkými ostatnými relevantnými odvetvami. V súlade s kompetenciami opísanými v rámci a na základe výmeny najlepších postupov by sa mohla vypracovať odborná príprava výskumných pracovníkov vrátane doktorandskej odbornej prípravy, aby sa umožnilo celoživotné zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikácia výskumných pracovníkov. Boli by potrebné primerané mechanizmy na uznávanie a potvrdzovanie formálnych a neformálnych príležitostí odbornej prípravy vrátane odbornej prípravy na pracovisku.

- (29) Aby sa zabezpečil rozvoj alebo spoločný rozvoj odbornej prípravy výskumných pracovníkov na základe skutočných potrieb v oblasti zručností, mohli by sa podporovať interakcie a spolupráca medzi akademickou sférou, priemyslom, podnikmi, verejnou správou, tretím sektorom a všetkými ďalšími príslušnými aktérmi ekosystému, napríklad aj v súvislosti so sťažami, s praxou alebo pozorovaním pri práci. V tejto súvislosti by sa mohli zohľadniť zásady inovačnej doktorandskej odbornej prípravy uvedené v správe prijatej riadiacou skupinou EVP pre ľudské zdroje a mobilitu z roku 2011, ako aj odporúčanie Rady (EÚ) 2022/2415 z 2. decembra 2022 o hlavných zásadách zhodnocovania vedomostí<sup>1</sup>, v ktorom sa poukazuje na potrebu systému podporujúceho podnikateľské činnosti v prospech výskumných pracovníkov.
- (30) Podpora podnikateľského myslenia a súvisiacich kompetencií medzi výskumnými pracovníkmi vrátane kompetencií na získanie investorov a kapitálu je kľúčová pre zlepšenie zhodnocovania vedomostí a transformáciu inovatívnych nápadov na nové služby či výrobky s väčším potenciálom uplatnenia na trhu, udržateľného rastu, inovácií a spoločenských prínosov. Úspešná podnikateľská dráha si vyžaduje správne pochopenie a efektívne spravovanie duševných aktív, ako sú publikácie, údaje, know-how a duševné vlastníctvo, ako sa uvádza v odporúčaní Rady (EÚ) 2022/2415 z 2. decembra 2022 o hlavných zásadách zhodnocovania vedomostí<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Odporúčanie Rady (EÚ) 2022/2415 z 2. decembra 2022 o hlavných zásadách zhodnocovania vedomostí (Ú. v. EÚ L 317, 9.12.2022, s. 141).

- (31) Cirkulácia talentov medzi odvetvami a zlepšená interoperabilita pracovných miest v oblasti výskumu a inovácií si vyžadujú kombináciu rôznych a vzájomne sa dopĺňajúcich opatrení na vnútroštátnej a únijnej úrovni v súlade so zásadami akademickej slobody a inštitucionálnej autonómie vrátane reformy systému. Politický prístup, ktorý zahŕňa vzájomné učenie na základe úspešných modelov pre systémy medziodvetvovej mobility môže prispieť k posilneniu vzájomne prospešnej spolupráce medzi akademickou sférou a odvetvami mimo nej a k posilneniu inovačných ekosystémov, zlepšeniu odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania výskumných pracovníkov, inovátorov a ďalších talentov v oblasti výskumu a inovácií vrátane zvyšovania úrovne zručností s cieľom vybudovať podpornú kapacitu a zlepšeniu systému prijímania, ako aj posilneniu rozvoja podnikateľských zručností výskumných pracovníkov.
- (32) Výskumní pracovníci si nie vždy uvedomujú kľúčovú úlohu tvorby politík v oblasti výskumu a inovácií a úlohu vedy pri tvorbe politík. Oba rozmery môžu mať vplyv na kariéru vo výskume celkovo, ako aj na systém výskumu a inovácií. Je dôležité, aby odborná príprava doktorandov zahŕňala a upevňovala toto povedomie, aby sa zabezpečilo väčšie zapojenie výskumných pracovníkov do procesu tvorby politík a v rámci celej ich kariéry sa uznávali ich činnosti vo vede v prospech politiky.

- (33) Výskumní pracovníci, hlavne na začiatku svojej kariéry, by mali byť informovaní o dostupných príležitostiach vo všetkých odvetviach a o možnosti využívať tieto príležitosti na rozšírenie rozsahu svojho osobnostného a profesijného rozvoja. Služby kariérneho poradenstva a podporné služby prispôsobené potrebám výskumných pracovníkov zohrávajú dôležitú úlohu pri stimulovaní medziodvetvovej, interdisciplinárnej, geografickej a virtuálnej mobility a aj v súvislosti s možnosťou rozvoja podnikateľských činností. Mala by sa podporovať medziinštitucionálna mobilita, najmä medzi rôznymi profilmi inštitúcií vysokoškolského vzdelávania a výskumných organizácií, ako aj v rámci rozmanitých a flexibilných akademických dráh, okrem iného riešením prekážok súvisiacich s kompetenciami nadobudnutými v predchádzajúcej inštitúcii a kompetenciami, ktoré sa vyžadujú v novej inštitúcii.
- (34) Posudzovanie výskumu by malo umožniť hodnotenie výkonu výskumných pracovníkov a výskumu s cieľom dosiahnuť najvyššiu možnú kvalitu a vplyv. Ako sa zdôrazňuje v parížskej výzve na hodnotenie výskumu z roku 2022, v správe o rozsahu s názvom „Towards a reform of the research assessment system“ (Smerom k reforme systému posudzovania výskumu), ktorú Komisia uverejnila v roku 2021 na základe rozsiahlej konzultácie so zainteresovanými stranami, v záveroch Rady s názvom „Hodnotenie výskumu a vykonávanie otvorenej vedy“ z 10. júna 2022 a v dokumente Agreement on Reforming Research Assessment (Dohoda o reforme posudzovania výskumu) z júla 2022, riadne hodnotenie výkonu si vyžaduje uznanie stále rozmanitejších výskumných výstupov, činností a postupov vrátane spolupráce a otvorenej výmeny výstupov, ako aj zabezpečenie vysokých noriem etiky vo výskume a spoločenského vplyvu výskumu. Hodnotenie výskumných pracovníkov by sa preto malo zmeniť tak, aby bol prístup vyváženejší s ohľadom na kvantitatívne a kvalitatívne hodnotenie výskumu, a to uprednostnením kvalitatívneho posúdenia zahŕňajúceho partnerské hodnotenie, ktoré sa podporí zodpovedným použitím kvantitatívnych ukazovateľov.

- (35) Na posilnenie kariér v akademickej sfére až po tie najvyššie pozície je potrebný transparentný, štruktúrovaný a inkluzívny systém kariérneho vzostupu a postupu, ktorý sa vyznačuje rodovou rovnosťou. Na úrovni členských štátov a organizácií, ktoré vykonávajú výskum, by sa na tento účel mohlo zväziť vypracovanie systémov podobných trvalým zamestnaneckým pomerom ako vymedzených rámcov, v ktorých má pracovník so zmluvou na dobu určitú perspektívu, že v prípade kladného hodnotenia postúpi na stálu pozíciu.
- (36) Napriek úsiliu vynaloženému na úrovni Únie a vnútroštátnej aj regionálnej úrovni stále pretrváva problém úniku talentov z menej rozvinutých regiónov v Únii, ako sa zdôraznilo v oznámení Komisie s názvom „Využitie talentov v regiónoch Európy“<sup>1</sup>, a vyžadujú sa dodatočné opatrenia na účely vyváženejšej geografickej mobility výskumných pracovníkov. Podľa analýz Komisie týkajúcich sa cirkulácie talentov za roky 2021 – 2022 priniesli existujúce opatrenia na úrovni Únie pozitívny príspevok k podpore vyváženejšej cirkulácie talentov. V analýzach sa však poukazuje aj na pretrvávajúce výzvy a prezentujú sa cesty k prílevu mozgov. Vynikajúce výskumné prostredie vrátane výskumných infraštruktúr, atraktívne pracovné podmienky a úroveň odmeňovania zodpovedajúca odborným kvalifikáciám a vykonávaným činnostiam zohrávajú v tejto súvislosti veľmi dôležitú úlohu, no často si vyžadujú reformy vnútroštátnych systémov výskumu a inovácií. Malo by sa vynaložiť úsilie na dosiahnutie politického prístupu zameraného na podporu a stimuláciu takýchto systémových transformácií, pričom by mali byť zahrnuté činnosti vzájomného učenia na základe úspešných plánov, ktoré umožnili vytvorenie vyváženejšej cirkulácie talentov v členských štátoch.

---

<sup>1</sup> Oznámenie Komisie Európskemu Parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov „Využitie talentov v regiónoch Európy“, 17. januára 2023, COM(2023) 32 final.



- (37) Podpora mobility a kariérneho rastu výskumných pracovníkov so zabezpečením udržateľnej zásoby talentov v oblasti výskumu a inovácií a s posilnením vedeckej spolupráce medzi Úniou a zvyškom sveta predstavuje hlavný cieľ EURAXESS-u, jedinečnej celoeurópskej iniciatívy, ktorou sa bezplatne poskytujú informácie a podporné služby pre výskumných pracovníkov a ich rodiny. Na ďalšiu podporu tohto cieľa by sa mohlo v rámci EURAXESS-u rozšíriť poskytovanie informácií a vykonávanie podporných činností pre výskumných pracovníkov, inštitúcie vysokoškolského vzdelávania a výskumné organizácie, a to prostredníctvom optimalizovanej štruktúry služieb a riadenia, zlepšeného digitálneho a používateľského rozmeru a interoperability s ostatnými iniciatívami Únie, ako je Europass a EURES. Pre účinnosť a súdržnosť informačných portálov a služieb EURAXESS by boli prínosné silné vnútroštátne preklenovacie organizácie.

- (38) Únia sa musí stať atraktívnejšou pre talenty z celého sveta, aby si udržala konkurencieschopnosť na svetovom trhu a zároveň sa vyhla úniku talentov, ktorý postihuje rozvojové krajiny. V oznámení Komisie s názvom „Získavanie zručností a prilákanie talentov do EÚ“ prijatom 27. apríla 2022<sup>1</sup> sa zdôrazňuje, že Únia musí nevyhnutne zvýšiť svoju atraktívnosť pre svetové talenty, konkrétne podporou inovácií a podnikania v Únii a skúmaním ďalších potenciálnych možností legálnej migrácie do Únie v strednodobom až dlhodobom horizonte. Významným krokom smerom k zvýšeniu atraktívnosti Únie bola revízia smernice Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1883<sup>2</sup>, ktorá vysokokvalifikovaným migrantom umožňuje uplatňovať lepšie práva a využívať rýchlejšie a viac zjednodušené postupy. K uvedeným cieľom sa prispieva aj smernicou Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/801<sup>3</sup>, ktorá študentom a výskumným pracovníkom uľahčuje a zatriktívňuje príchod do Únie a zároveň podporuje obeh vedomostí a zručností prostredníctvom posilnených práv týkajúcich sa mobility v rámci Únie.

---

<sup>1</sup> Oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov „Získavanie zručností a prilákanie talentov do EÚ“, COM(2022) 657 final.

<sup>2</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2021/1883 z 20. októbra 2021 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vysokokvalifikovaného zamestnania a o zrušení smernice Rady 2009/50/ES (Ú. v. EÚ L 382, 28.10.2021, s. 1).

<sup>3</sup> Smernica Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2016/801 z 11. mája 2016 o podmienkach vstupu a pobytu štátnych príslušníkov tretích krajín na účely výskumu, štúdiá, odborného vzdelávania, dobrovoľníckej služby, výmenných programov žiakov alebo vzdelávacích projektov a činnosti aupair (Ú. v. EÚ L 132, 21.5.2016, s. 21).

- (39) Charta a kódex pre výskumných pracovníkov sa revidujú, aby bolo možné reagovať na novú realitu a súčasné výzvy, ktorým čelia výskumní pracovníci a inštitúcie, vrátane lepšej integrácie rodovej rovnováhy, rodovej rovnosti a inkluzívnosti zahŕňajúcej opatrenia zamerané na výskumné prostredia, v ktorých sa nevyskytuje rodovo podmienené násilie, ako aj postupov otvorenej vedy. Nová charta výskumných pracovníkov uvedená v prílohe II k tomuto odporúčaniu sa zjednodušuje s cieľom uľahčiť jej vykonávanie a podporiť jej využívanie nad rámec akademického sektora. Všetky organizácie, ktoré výskumných pracovníkov zamestnávajú alebo im poskytujú finančné prostriedky, sa vyzývajú, aby novú chartu výskumných pracovníkov schválili. Organizácie, ktoré schválili zásady existujúcej charty a kódexu pre výskumných pracovníkov, sa považujú za organizácie, ktoré naďalej podporujú novú chartu výskumných pracovníkov. Malo by sa to týkať hlavne inštitúcií, ktoré začali alebo dokončili proces HRS4R, keďže jeho prvým krokom je schválenie charty výskumných pracovníkov.

- (40) Stredisko pre monitorovanie kariéry vo výskume, v ktorom sa na jednom mieste spájajú najlepšie aktuálne údaje Únie, je potrebné na monitorovanie vykonávania opatrení s cieľom posilniť kariéry vo výskume a systémové reformy. Malo by napĺňať potreby členských štátov a organizácií, ktoré vykonávajú výskum, v oblasti údajov relevantných pre prispôsobenie a vypracovanie politík týkajúcich sa kariér vo výskume. Rovnako by malo slúžiť na podporu výskumných pracovníkov, aby lepšie chápali výzvy a príležitosti, a na zvýšenie atraktívnosti európskych organizácií, ktoré vykonávajú výskum, pre najlepšie talenty. V relevantných prípadoch by sa mohli zväziť prepojenia s európskym monitorovacím strediskom pre sektor vysokoškolského vzdelávania, ktoré sa navrhuje v európskej stratégii pre univerzity. Údaje zhromaždené pri vykonávaní nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2019/1700<sup>1</sup> by sa mohli prispôbiť tak, aby zodpovedali potrebám používateľov strediska pre monitorovanie kariér vo výskume.

---

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

- (41) Aby bol európsky rámec na prilákanie a udržanie talentov v oblasti výskumu, inovácií a podnikania v Únii úspešný, vyžadujú sa záväzky zo strany členských štátov a všetkých zapojených zainteresovaných strán. Konkrétne by sa aliancie inštitúcií vysokoškolského vzdelávania, ako sú aliancie zavedené v rámci iniciatívy „Európske univerzity“, ktoré sú podporované programom Erasmus<sup>+</sup> a rámcovými programami pre výskum a inovácie, ako aj širší sektor vysokoškolského vzdelávania, výskumné organizácie a všetky relevantné zainteresované strany mohli na základe dobrovoľnej účasti a prístupu zdola nahor podporovať v tom, aby prispeli k všeobecnému zavádzaniu rámca prostredníctvom príslušných pilotných činností.
- (42) Uvedené odporúčania by sa mali vykonávať s náležitým ohľadom na širokú rozmanitosť vnútroštátnych systémov a okolností výskumu a inovácií a na zásadu inštitucionálnej autonómie inštitúcií vysokoškolského vzdelávania a výskumných organizácií v celej Únii,

PRIJALA TOTO ODPORÚČANIE:

1. Na účely tohto odporúčania:

„Výskumní pracovníci“ sú odborníci zapojení do tvorby a vytvárania nových vedeckých poznatkov na základe originálnych koncepcií alebo hypotéz. Vedú výskum a vylepšujú alebo vyvíjajú koncepcie, teórie, modely, infraštruktúry, postupy, zariadenia, softvér alebo prevádzkové metódy. Výskumní pracovníci môžu byť úplne alebo čiastočne zapojení do rôznych druhov činností – ako napríklad základný alebo aplikovaný výskum, experimentálny vývoj, obsluha výskumného vybavenia, riadenie projektov v ktoromkoľvek odvetví hospodárstva alebo spoločnosti a šírenie a valorizácia výsledkov výskumu. Môžu byť tiež čiastočne zapojení okrem iného do riadenia projektov, výučby, mentorstva, podpory tvorby politiky založenej na dôkazoch, postupov otvorenej vedy, činností v oblasti prenosu poznatkov a technológií a vedeckej komunikácie. Výskumní pracovníci identifikujú možnosti na nové činnosti v oblasti výskumu a vývoja. Tieto možnosti riadia a plánujú vo vzťahu k nim, a to s využitím zručností na vysokej úrovni a vedomostí, ktoré získali formálnym vzdelávaním a odbornou prípravou, prípadne zo skúseností.

2. Výskumní pracovníci môžu vykonávať svoje činnosti s rovnakou relevantnosťou vo všetkých odvetviach, v ktorých sa realizuje výskum a inovácie, vrátane akademickej sféry, priemyslu, podnikania, verejnej správy a tretieho sektora, ak ich zručnosti, vedomosti a prístupy môžu byť v daných odvetviach prínosom pre európsku spoločnosť, systém výskumu a inovácií a hospodárstvo.

3. Kariéry v oblasti riadenia výskumu môžu vykonávať výskumní pracovníci či iní odborníci na účely riadenia a podpory výskumných a inovačných činností. Kariéry v oblasti riadenia výskumu by sa mali primerane vymedziť a uznať na úrovni Únie vymedzením príslušných zručností a kompetencií s cieľom posilniť odbornú kapacitu manažérov výskumu, umožniť rozvoj príslušnej odbornej prípravy a podporovať porovnateľnosť. Manažéri výskumu môžu vykonávať rôzne úlohy, napríklad:
- a) zjednodušenie alebo uľahčenie plánovania, vývoja, riadenia, správy vyhľadateľných, prístupných, interoperabilných a opätovne použiteľných údajov (FAIR), administratívy, monitorovania, komunikácie a zhodnocovania výskumu a inovácií;
  - b) zabezpečenie súladu s politickými cieľmi, požiadavkami programu financovania, rozpočtovými pravidlami a právnymi predpismi;
  - c) zlepšenie efektívnosti a účinnosti projektov alebo systémov výskumu a inovácií;
  - d) posilnenie vplyvu výskumu a inovácií na politiku a spoločnosť;
  - e) podpora navrhovania a vykonávania politík, programov a projektov v oblasti výskumu a inovácií.

4. Výskumní technici sú odborníci, ktorých hlavné úlohy si vyžadujú vysokú úroveň technických znalostí, odbornej prípravy a skúseností v jednej alebo viacerých oblastiach inžinierstva, fyzikálnych a biologických vied alebo spoločenských a humanitných vied. Zapájajú sa do vedeckých a technických úloh, ktoré zahŕňajú uplatňovanie koncepcií a prevádzkových metód a využívanie výskumných zariadení, zvyčajne pod dohľadom výskumných pracovníkov. Výskumní technici zohrávajú kľúčovú podpornú úlohu pri vykonávaní výskumu a inovácií na vysokej úrovni. Členské štáty by mali zvážiť primerané vymedzenie a uznanie kariéry výskumných technikov na vnútroštátnej úrovni.
5. Všetci výskumní pracovníci by sa mali zaradiť do týchto profilov, a to bez ohľadu na ich postavenie a odvetvie zamestnania:
- a) R1 – výskumný pracovník v prvom štádiu: výskumní pracovníci, ktorí realizujú výskum pod dohľadom, a to až do získania doktorátu alebo ekvivalentnej úrovne kompetencií a skúseností;
  - b) R2 – uznaný výskumný pracovník: výskumní pracovníci, ktorí sú absolventmi doktorandského štúdia alebo majú ekvivalentnú úroveň kompetencií a skúseností, ale ešte nedosiahli významnú úroveň nezávislosti pri vývoji vlastného výskumu, získavaní financovania alebo vedení výskumnej skupiny;



- c) R3 – skúsený výskumný pracovník: výskumní pracovníci, ktorí sú absolventmi doktorandského štúdia alebo majú ekvivalentnú úroveň kompetencií a skúseností, ktorí sú schopní nezávisle vyvíjať vlastný výskum, získať financovanie alebo viesť výskumnú skupinu;
- d) R4 – vedúci výskumný pracovník: výskumní pracovníci, ktorí sú absolventmi doktorandského štúdia alebo majú ekvivalentnú úroveň kompetencií a skúseností a ktorých partneri uznávajú ako vedúcich výskumných pracovníkov v príslušnej oblasti výskumu.

6. Na účely tohto odporúčania sa profily R1 a R2 považujú za výskumných pracovníkov na začiatku kariéry a profily R3 a R4 za samostatných výskumných pracovníkov.

Členským štátom sa odporúča, aby podporovali používanie odkazov na profily vo všetkých oznámeniach o voľných pracovných miestach, ktoré sú adresované osobitne výskumným pracovníkom, alebo v prípade potreby vyzvali inštitúcie vysokoškolského vzdelávania a výskumné organizácie, aby tak urobili.

Profily by sa nemali považovať za fázy postupu v kariére.

Neúplný zoznam povolání výskumných pracovníkov v rámci profilov R1 – R4 sa uvádza v prílohe I.

## Uznávanie, interoperabilita a porovnateľnosť kariéry výskumných pracovníkov

7. Členským štátom a Komisii sa odporúča, aby presadzovali a podporovali úplné uznanie kariér výskumných pracovníkov, ako aj rovnaké uznávanie a odmeňovanie pre rôzne kariérne dráhy vo výskume bez ohľadu na odvetvie zamestnania či činnosti a aby prijali podporné opatrenia umožňujúce ich úplnú interoperabilitu a porovnateľnosť v rôznych členských štátoch, odvetviach a inštitúciách.
8. Členské štáty by mohli nabádať na nelineárne, viackariérne a hybridné dráhy, ktoré by sa mali uznávať rovnako ako lineárne kariérne dráhy s viacerými profesijnými výsledkami, a mohli by ich podporovať.
9. Členským štátom sa odporúča, aby zaviedli nové verzie a aktualizácie Európskej klasifikácie zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání, pričom by mali osobitne zohľadniť povolania a zručnosti výskumných pracovníkov.
10. Členským štátom sa odporúča, aby oddelenia ľudských zdrojov vo všetkých odvetviach nabádali na zmapovanie štruktúr kariéry výskumných pracovníkov podľa profilov, na ktoré sa odkazuje v bode 5 tohto odporúčania.

## Prijímanie a pracovné podmienky

11. Členským štátom sa odporúča, aby presadzovali a podporovali otvorený a transparentný výber a prijímanie uchádzačov založené na zásluhách bez toho, aby sa sankcionovali prerušenia kariéry alebo nelineárne, viackariérne a hybridné dráhy.
12. Členským štátom sa odporúča nabádať na dodržiavanie kolektívnych zmlúv a účinného sociálneho dialógu a prijať podporné opatrenia na to, aby zamestnávateľia alebo organizácie zabezpečili atraktívne, inkluzívne a konkurencieschopné podmienky na výskum a prácu, vďaka ktorým sú výskumní pracovníci vo všetkých štádiách kariéry oceňovaní, povzbudzovaní a podporovaní. Takáto podporná akcia by mohla zahŕňať:
  - a) poskytovanie primeranej odmeny, rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom a flexibilných pracovných podmienok, ktoré umožňujú sklbiť osobný život, rodinu, starostlivosť, zdravie, bezpečnosť, a celkový blahobyt bez toho, aby boli dotknuté kariéry;
  - b) zabezpečenie rodovej rovnosti, rodovej rovnováhy, rovnosti príležitostí a inkluzívnosti pre výskumných pracovníkov z každého prostredia vrátane nedostatočne zastúpených a marginalizovaných skupín a podpora používania, zavádzania a monitorovania nástrojov na inštitucionálnu zmenu, ako sú plány rodovej rovnosti otvorené prienikom medzi rodom a ďalšími sociálnymi kategóriami, v organizáciách, ktoré vykonávajú výskum, a vo financujúcich organizáciách v súlade s novým rámcom európskeho výskumného priestoru a európskou stratégiou pre univerzity;

- c) ochranu slobody vedeckého výskumu pred akýmikoľvek obmedzeniami alebo zásahmi vrátane zasahovania zahraničných aktérov;
- d) ponuku osobitnej podpory na inštitucionálnej úrovni pre výskumných pracovníkov v súvislosti s plnením administratívnych povinností;
- e) prijatie rozhodných opatrení na boj proti fenoménu neistoty a na podporu stability a zaistenia pracovných miest. To by mohlo na dobrovoľnom základe stimulovať stanovenie maximálnej prahovej hodnoty pre počet zmlúv na dobu určitú na organizáciu v rámci ľudských zdrojov výskumných pracovníkov celkovo. Trvalé pracovné zmluvy či zmluvy na dobu neurčitú sa odporúčajú ako vhodný nástroj vždy vtedy, keď sa plnia stále, dlhodobé alebo často sa opakujúce úlohy v oblasti výskumu. Výskumní pracovníci so zmluvami na dobu určitú by mali využívať osobitné opatrenia uvedené v bode 29 tohto odporúčania, ktoré podporujú ich kariérny rast a kontinuitu;
- f) zváženie využívania iných modelov financovania, napríklad základného financovania, financovania výskumu na základe jeho životného cyklu alebo financovania na základe jednotlivých projektov, čo výskumným organizáciám umožní vyvíjať dlhodobejšie výskumné stratégie a prijať stabilnejšie záväzky voči zamestnancom;

g) zabezpečenie prístupu k primeranej sociálnej ochrane bez ohľadu na formu zamestnania, bez toho, aby bolo dotknuté právo členských štátov určiť hlavné zásady svojich systémov sociálneho zabezpečenia. Takéto opatrenia by sa mohli týkať týchto úsekov sociálnej ochrany, ak sa poskytujú v členských štátoch:

1. dávky v nezamestnanosti;
2. nemocenské dávky;
3. materská dovolenka, otcovská dovolenka, rodičovská dovolenka a súvisiace dávky;
4. dávky v invalidite;
5. starobné dávky a pozostalostné dávky;
6. dávky v súvislosti s pracovnými úrazmi a chorobami z povolania.

13. Členským štátom sa odporúča, aby zabezpečili prístup výskumných pracovníkov k aktualizovaným, komplexným, používateľsky ústretovým a jasne zrozumiteľným informáciám o ich právach a povinnostiach v oblasti sociálnej ochrany a aby zabezpečili, že nároky – bez ohľadu na to, či boli získané prostredníctvom povinného alebo dobrovoľného systému – sa zachovávajú a kumulujú a/alebo že sú prenosné medzi všetkými druhmi postavení v zamestnaní aj postavení samostatne zárobkovo činnnej osoby, ako aj cez hranice, hospodárske odvetvia, počas celého pracovného života alebo počas určitého referenčného obdobia príslušnej osoby a medzi rôznymi systémami v rámci daného úseku sociálnej ochrany.

14. Členským štátom, ktoré chcú navýšiť úspory v doplnkových systémoch s určenou výškou príspevkov, sa odporúča podporovať využívanie riešení, ktoré poskytuje dôchodkový fond RESAVER, čím sa zaručuje absencia kvalifikačného obdobia a poplatkov za prenos aktív.
15. Členským štátom sa odporúča, aby nabádali na osobitné opatrenia na podporu výskumných pracovníkov na začiatku kariéry, ktorí zodpovedajú profilom R1 a R2 uvedeným v bode 5 tohto odporúčania. S prihliadnutím na vnútroštátne okolnosti by takéto osobitné opatrenia mohli zahŕňať:
- a) zabezpečenie toho, aby výskumní pracovníci v prvej fáze mali sociálnu ochranu a pracovné podmienky, ktoré sa vzťahujú na výskumných pracovníkov v iných štádiách kariéry a primeraný príjem;
  - b) poskytovanie finančných stimulov a stimulov v oblasti sociálnej ochrany pre výskumných pracovníkov na začiatku kariéry;
  - c) podpora a presadzovanie využívania stimulov na prijímanie výskumných pracovníkov na začiatku kariéry zo strany zamestnávateľov vo všetkých odvetviach, najmä v prípade trvalých pracovných zmlúv alebo zmlúv na dobu neurčitú;
  - d) podpora a uznávanie medziinštitucionálnej, medziodvetovej, interdisciplinárnej a geografickej mobility vrátane virtuálnej mobility;

- e) podpora spolupráce medzi akademickou sférou, organizáciami financujúcimi výskum a ďalšími relevantnými aktérmi ekosystému, najmä odvetvím priemyslu a inými podnikmi, ako aj verejnými a neziskovými organizáciami, pokiaľ ide o potreby v oblasti potrebných zručností a poskytovaných zručností, aby sa posilnilo prijímanie vysokokvalifikovaných výskumných pracovníkov, ktorí disponujú cieľenými zručnosťami v dotknutých odvetviach;
- f) podpora zapojenia výskumných pracovníkov na začiatku kariéry do výskumných tímov, aby sa predišlo dopytu po úlohách, ktoré nesúvisia s ich vedeckou odbornou prípravou.

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

16. Cieľom výskumného pracovníka v prvom štádiu je pestovať zmýšľanie orientované na výskum, podporovať pružnosť myslenia, tvorivosť a intelektuálnu samostatnosť prostredníctvom originálneho konkrétneho výskumného projektu. Členským štátom sa odporúča podniknúť primerané kroky s cieľom podporiť to, aby bola doktorandská odborná príprava prispôsobená uvedeným cieľom a ďalej kompatibilná s interoperabilnými kariérami vo všetkých relevantných odvetviach a na účely otvorenej vedy, okrem iného s využitím rámca ResearchComp, zásad inovačnej doktorandskej odbornej prípravy, Európskeho kódexu správania pre etiku vo výskume a akýchkoľvek ďalších budúcich iniciatív prijatých na účely posilnenia prierezových zručností výskumných pracovníkov.

17. Komisii sa odporúča, aby prijala opatrenia na podporu a uľahčenie používania rámca ResearchComp, presadzovala výmenu osvedčených postupov a zvažila budúce revízie rámca kompetencií, ak budú potrebné na základe vývoja systému výskumu a inovácií, ako aj vzhľadom na vývoj na trhu práce.
18. Členským štátom sa odporúča, aby kládli dôraz na systémy zamerané na posilnenie prierezových zručností, ktoré výskumní pracovníci potrebujú na zapojenie sa do činností zhodnocovania vedomostí a podnikania. Takéto programy by mohli zahŕňať činnosti na zvyšovanie informovanosti a odbornú prípravu týkajúcu sa relevantných tém vrátane správy duševných aktív, normalizácie, spolupráce medzi priemyslom a akademickou sférou, medzi akademickou sférou a verejnou správou, vrátane činností vo vede v prospech politiky, a zapojenia spoločnosti.
19. Členským štátom aj Komisii sa odporúča, aby podporovali interakciu a spoluprácu vrátane partnerstiev medzi akademickou sférou, priemyslom, ďalšími podnikmi, verejnou správou, tretím sektorom a všetkými ostatnými relevantnými aktérmi ekosystému a aby zabezpečili rozvoj alebo spoločný rozvoj doktorandskej odbornej prípravy a cieľenej odbornej prípravy na základe skutočných potrieb dotknutých strán v oblasti zručností, okrem iného na základe príkladov najlepších postupov uplatňovaných v rámci existujúcich programov na úrovni Únie a členských štátov.

Podpora takej interakcie a spolupráce sa zvlášť odporúča v oblastiach, v ktorých sú na prevádzku potrebné osobitné zručnosti s najmodernejším výskumom a technologickou infraštruktúrou.



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

Osobitný dôraz by sa mal klásť na podporu podnikania a inovácií medzi ženami, ako aj na vytváranie spin-off podnikov vedených ženami. Rovnaký prístup by sa mal zväziť aj v prípade menšinových a marginalizovaných skupín.

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

21. Členským štátom sa odporúča, aby prijali opatrenia na podporu rozvoja a poskytovania cielenej odbornej prípravy, nabádali na príležitosti na zvyšovanie kvalifikácie a rekvalifikáciu pre výskumných pracovníkov s celoživotnou perspektívou a podporovali medziodvetvovú a interdisciplinárnu mobilitu. Členským štátom sa takisto odporúča, aby podnikli nevyhnutné kroky na podporu spravodlivého a transparentného postupu potvrdzovania formálnych a neformálnych príležitostí odbornej prípravy vrátane odbornej prípravy na pracovisku.

22. Komisii sa odporúča, aby v súvislosti s vývojom iniciatív podporujúcich cirkuláciu talentov medzi sektormi prijala tieto opatrenia:
- a) podporovanie vzájomného učenia pre členské štáty na základe modelov programov medziodvetvovej mobility, ktoré vytvorila Komisia, v troch prioritných oblastiach:
    - (1) posilnenie spolupráce medzi akademickou sférou a odvetvami mimo nej;
    - (2) zlepšenie odbornej prípravy a celoživotného vzdelávania pre výskumných pracovníkov, inovátorov a ďalšie talenty v oblasti výskumu a inovácií;
    - (3) podpora podnikavosti, prierezových zručností a zapojenia sa výskumných pracovníkov do činností zvyšujúcich sociálny vplyv;
  - b) posilnenie prvkov medziodvetvovej mobility v rámci existujúcich nástrojov mobility výskumných pracovníkov a doplnenie nových nástrojov, ak sa to považuje za nevyhnutné;
  - c) vytvorenie povedomia o programoch medziodvetvovej mobility prostredníctvom úseku platformy pre talenty v EVP, na ktorý sa odkazuje v bode 33 tohto odporúčania.

23. Členským štátom sa odporúča, aby zväžili zriadenie vnútroštátnych programov na podporu medziodvetvovej mobility v jednej z troch prioritných oblastí uvedených v bode 22 tohto odporúčania.
24. Členským štátom sa odporúča, aby vyvinuli všetko úsilie potrebné na odstránenie existujúcich štrukturálnych a administratívnych prekážok, ktoré môžu obmedzovať alebo sťažovať medziodvetvovú mobilitu, a to aj podporou výskumných pracovníkov pri prekonávaní rodinných a osobných prekážok pre mobilitu, prípadnou podporou interoperability kariér a uľahčením dočasnej či trvalej mobility bez toho, aby to bránilo lineárnym kariérnym dráham vo výskume.
25. Členským štátom a Komisii sa odporúča, aby podporovali interdisciplinárnu mobilitu výskumných pracovníkov, a to aj primeraným zohľadnením a riešením prekážok, ako je nedostatočné uznanie a ťažkosti pri zabezpečovaní financovania z tradičných zdrojov.

#### Hodnotenie kariéry, kariérny rast a postup

26. Členským štátom sa odporúča, aby podporovali uznávanie hodnoty geografickej, medziodvetvovej, medziinštitucionálnej, inter- a transdisciplinárnej mobility ako dôležitého prostriedku na rozšírenie vedeckých poznatkov a posilnenie kariérneho rastu v ktoromkoľvek štádiu kariéry výskumných pracovníkov. Preukázaný bol prínos virtuálnej mobility, ktorá sa tiež môže zväziť. Systém hodnotenia a odmeňovania by nemal penalizovať nelineárne, viackariérne a hybridné dráhy.

27. Odporúča sa, aby členské štáty a Komisia presadzovali a podporovali systémy hodnotenia a odmeňovania výskumných pracovníkov, ktoré:

- a) sa zakladajú na kvalitatívnom nezaujatom posudku partnerov a iných príslušných odborníkov s podporou zodpovedného používania kvantitatívnych ukazovateľov;
- b) odmeňujú kvalitu a rozličné potenciálne vplyvy výskumu na spoločnosť, vedu a inováciu;
- c) uznávajú rozmanitosť výstupov, okrem iného publikácií, súborov údajov, softvéru, metodík, protokolov, patentov; rozmanitosť činností, okrem iného mentorstvo, dohľad nad výskumom, vedúce úlohy, podnikanie, správa údajov podľa zásad vyhľadateľných, prístupných, interoperabilných a opätovne použiteľných (FAIR) údajov, partnerské hodnotenie, výučba, valorizácia vedomostí, spolupráca medzi priemyslom a akademickou sférou, podpora tvorby politiky založenej na dôkazoch, interakcia so spoločnosťou; a rozmanitosť postupov, okrem iného otvorenej vedy, včasnej výmeny poznatkov a údajov a otvorenej spolupráce, ako aj všetkých skúseností s mobilitou uvedených v bode 26 tohto odporúčania;
- d) zaisťujú, že odborná činnosť výskumných pracovníkov spĺňa prísne normy v oblasti etiky a integrity a že sa v rámci nej uplatňuje správne vedenie výskumu a oceňujú sa osvedčené postupy vrátane otvorených postupov pre spoločné využívanie výsledkov výskumu a metodík, ak je to možné;

- e) využívajú kritériá a postupy hodnotenia s ohľadom na rozmanitosť výskumných disciplín a vnútroštátnych súvislostí;
- f) podporujú rozmanitosť profilov a kariérnych dráh výskumných pracovníkov a oceňujú jednotlivé príspevky, ale aj úlohu tímov, spolupráce a interdisciplinárnosti;
- g) zabezpečujú rodovú rovnosť, rodovú rovnováhu, rovnosť príležitostí a inkluzívnosť.

S cieľom zabezpečiť súdržnosť pri vykonávaní odporúčaní uvedených v tomto bode sa členským štátom odporúča, aby podporovali nepretržitú odbornú prípravu aktérov zapojených do procesu hodnotenia a odmeňovania.

28. Členské štáty sa vyzývajú, aby organizácie nabádali na zapojenie sa do koalícií, aliancií alebo iniciatív zriadených s cieľom rozvíjať systémy hodnotenia v súlade s odporúčaniami uvedenými v bode 27 tohto odporúčania. Členské štáty sa takisto nabádajú, aby v rámci svojich právomocí riešili vnútroštátne administratívne alebo právne prekážky pre takéto hodnotenia výskumu a pomohli predchádzať rozporu alebo nesúladu v hodnotení výskumu, výskumných pracovníkov a výskumných organizácií, ktorý by mohol vzniknúť pri uplatňovaní odporúčaní uvedených v bode 27 tohto odporúčania.

29. Členským štátom sa odporúča presadzovať opatrenia, vrátane mechanizmov v oblasti poradenstva a mentorstva, ktorými sa výskumní pracovníci a hlavne výskumní pracovníci na začiatku kariéry informujú o dostupných príležitostiach vo všetkých relevantných odvetviach, a podporovať kultúru diverzifikácie kariéry v záujme lepšieho osobnostného a profesijného rozvoja. V tomto zmysle sa odporúča, aby členské štáty a Komisia podporovali poskytovanie služieb kariérneho poradenstva a podporných služieb, napríklad EURAXESS, aby sa stimulovala medziodvetvová, interdisciplinárna a geografická mobilita, ako aj vytváranie a rozvoj podnikateľských činností.
30. Členským štátom sa odporúča podporovať spravodlivý, rovnaký, inkluzívny, transparentný a štruktúrovaný systém kariérneho vzostupu a postupu zohľadňujúceho rodovú rovnosť pre výskumných pracovníkov v akademickej sfére, a to až po tie najvyššie pozície. V tejto súvislosti sa členským štátom odporúča, aby zvažili vyvinutie systémov, ako je trvalý zamestnanecký pomer, ktorý sa chápe ako vymedzený rámec, v ktorom má pracovník so zmluvou na dobu určitú perspektívu, že v prípade kladného hodnotenia postúpi na stálu pozíciu.

## Vyvážená cirkulácia talentov a premena Únie na atraktívnu destináciu

31. Členským štátom sa odporúča, aby podnikli rozhodné kroky smerom k vytvoreniu priaznivých, atraktívnych a konkurencieschopných podmienok na vykonávanie činností v oblasti výskumu a inovácií a takisto na návrat výskumných pracovníkov zo zahraničia. Takéto opatrenia by okrem iného mohli zahŕňať:
- a) stimuly na zvýšenie atraktívnosti výskumných činností pri zohľadnení potreby spravodlivej súťaže o talenty;
  - b) zjednodušenie právnych a administratívnych požiadaviek na výskumných pracovníkov;
  - c) investície do systému výskumu a inovácií vrátane podpory vytvárania sietí v rámci Únie aj mimo nej s cieľom prepojiť vnútroštátne systémy výskumu a inovácií a integrovať ich do európskych výskumných sietí, ako aj poskytnúť väčšiu viditeľnosť vnútroštátnym spôsobilostiam a výskumným a technologickým infraštruktúram;
  - d) výmenu najlepších postupov týkajúcich sa vytvorenia atraktívneho, bezpečného, inkluzívneho, rodovo spravodlivého a konkurencieschopného výskumného a inovačného prostredia, a to aj pokiaľ ide o zlepšenie odmeňovania, pracovných podmienok a služieb a obmedzenie administratívnych a jazykových bariér pre zahraničných a medzinárodne mobilných výskumných pracovníkov;

- e) granty pri návrate a kariérnej reintegrácii a atraktívne pracovné miesta pre vracajúcich sa výskumných pracovníkov;
- f) možnosť zaujímať naraz dve pozície v inštitúciách zriadených v rôznych členských štátoch, čím sa podporuje prenos vedomostí, rozvoj zručností, spolupráca a predchádzanie úniku talentov;
- g) preskúmanie možností spoločného prístupu pre zamestnancov výskumných infraštruktúr, najmä v prípade Konzorcia pre európsku výskumnú infraštruktúru (ERIC).

Komisii sa odporúča podporovať členské štáty v ich úsilí, a to aj tým, že umožní využívanie synergií medzi programami Únie navzájom a únijnými a vnútroštátnymi programami.

32. Komisii sa odporúča, aby prijala tieto opatrenia na podporu vyváženejšej cirkulácie talentov:

- a) podpora vzájomného učenia pre členské štáty na účely reformy ich systémov výskumu a inovácií, a to aj prostredníctvom výziev na vyjadrenie záujmu o vytvorenie komunity postupov, ktorá by zahŕňala odbornú prípravu a usmernenia pre členské štáty vychádzajúce z úspešných postupov a riešení umožňujúcich vyváženejšiu cirkuláciu talentov;



- b) monitorovanie tokov mobility v rámci Únie a s tretími krajinami prostredníctvom interaktívnej mapy cirkulácie talentov v stredisku pre monitorovanie kariéry vo výskume, na ktoré sa odkazuje v bode 40 tohto odporúčania;
- c) uľahčenie vytvárania cezhraničných väzieb s diaspórou pôsobiacou v oblasti výskumu a inovácií a s komunitami v tretích krajinách a uľahčenie prilákania talentov alebo ich návratu prostredníctvom úseku platformy pre talenty v EVP, ako sa uvádza v bode 33 tohto odporúčania;
- d) podpora vyváženej cirkulácie talentov pre výskumných pracovníkov na úrovni Únie posilňovaním základne ľudského kapitálu výskumnými pracovníkmi a inovátormi, ktorí majú lepšie podnikateľské a manažérske zručnosti, ako aj lepšiu odbornú prípravu.

#### Podpora opatrení zameraných na kariéry vo výskume

33. Komisii a členským štátom sa odporúča, aby prijali primerané opatrenia na posilnenie portálov, služieb a medzinárodného rozmeru EURAXESS-u a vypracovali platformu pre talenty v EVP ako online jednotné kontaktné miesto pre výskumných pracovníkov a inštitúcie vo všetkých odvetviach spolu s novým rámcom riadenia a koordinačnou úlohou príslušných vnútroštátnych orgánov a inštitúcií zapojených do poskytovania služieb. Platforma pre talenty v EVP by mala umožniť:
- a) výskumným pracovníkom riadiť svoje príležitosti vzdelávania a odbornej prípravy a svoje kariéry;

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

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

34. Komisii sa odporúča, aby zabezpečila prepojenia a interoperabilitu medzi platformou pre talenty v EVP a ďalšími relevantnými iniciatívami na únijnej a vnútroštátnej úrovni vrátane iniciatív Europass, ESCO a EURES, zabezpečila zlepšený model riadenia platformy a príslušnej siete služobných centier s cieľom lepšie uspokojiť potreby výskumných pracovníkov a organizácií, ktoré vykonávajú výskum.
35. Členským štátom a Komisii sa odporúča, aby uznali význam schválenia a vykonávania charty výskumných pracovníkov, na ktorú sa odkazuje v bode 36 tohto odporúčania.
36. Nová charta výskumných pracovníkov obsiahnutá v prílohe II k tomuto nariadeniu nahradí chartu a kódex pre výskumných pracovníkov, ktoré sa stanovujú v prílohe k odporúčaniu 2005/251/ES. Členským štátom a Komisii sa odporúča nabádať na schválenie a vykonávanie novej charty výskumných pracovníkov zo strany zamestnávateľov v oblasti výskumu a financujúcich organizácií zo všetkých odvetví, a to aj prostredníctvom osobitných stimulov s cieľom urobiť z charty štrukturálny nástroj na podporu výskumných pracovníkov a kariér vo výskume.

37. Komisii sa odporúča, aby prispôsobila stratégiu ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov alebo akékoľvek podobné mechanizmy vykonávania v budúcnosti novej charte výskumných pracovníkov a aby zabezpečila kontinuitu s ohľadom na inštitúcie, ktoré podporili zásady starej charty a kódexu pre výskumných pracovníkov, a tak plnili stratégiu ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov, konkrétne tým, že ich bude považovať za inštitúcie, ktoré pokračujú v podpore charty výskumných pracovníkov stanovenej v prílohe II k tomuto odporúčaniam. Komisii sa odporúča uplatňovať rovnaké prechodné opatrenia vo vzťahu k inštitúciám, ktoré začali proces stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov v rámci starej charty a kódexu pre výskumných pracovníkov.
38. Komisii sa odporúča, aby pravidelne skúmala a prispôbovala všetky nástroje na podporu kariér vo výskume, a to na základe skutočných potrieb výskumných pracovníkov a v koordinácii s členskými štátmi a relevantnými zainteresovanými stranami.
39. Komisii a členským štátom sa odporúča, aby povzbudzovali a podporovali aliancie inštitúcií vysokoškolského vzdelávania, ako sú aliancie európskych univerzít, celý európsky sektor vysokoškolského vzdelávania, výskumný a inovačný sektor a všetky relevantné zainteresované strany, aby viedli príslušné pilotné činnosti plánované v odporúčaní na základe dobrovoľnosti a prístupu zdola nahor.

## Monitorovanie kariér vo výskume

40. Dodatočne k zastrešujúcim monitorovacím systémom európskeho výskumného priestoru sa Komisii a členským štátom odporúča monitorovať príslušné aspekty kariér vo výskume v Únii a vykonávanie tohto odporúčania prostredníctvom osobitného monitorovacieho strediska, čo bude prínosom pre výskumnú komunitu, tvorcov politik, verejnú správu a príslušné organizácie na európskej aj vnútroštátnej úrovni. Monitorovacie stredisko by malo podporovať lepšie pochopenie výziev a príležitostí zo strany výskumných pracovníkov a malo by tiež propagovať atraktivnosť výskumných organizácií Únie pre najlepšie talenty a zároveň zaručiť ochranu súkromia údajov počas celého vykonávania.
41. Monitorovacie stredisko by malo starostlivo zvážiť a identifikovať druh podporných údajov, ktoré by boli relevantné pre pozorovanie kariéry vo výskume. Ak je to možné, mali by sa zvážiť a uprednostniť prepojenia na existujúce údaje, aby sa znížilo administratívne zaťaženie členských štátov a všetkých príslušných zainteresovaných strán. Členským štátom sa odporúča spolupráca na účely zberu údajov, ktoré sú relevantné pre efektívnu a udržateľnú realizáciu monitorovacieho strediska.
42. Komisia sa vyzýva, aby na základe údajov o kariérach vo výskume poskytnutých monitorovacím strediskom navrhla ďalšie opatrenia na stimuláciu a podporu rozvoja kariéry vo výskume.

43. Komisii v spolupráci s členskými štátmi sa odporúča, aby zvažila príslušné prepojenia medzi monitorovacím strediskom pre kariéry vo výskume a prípadne európskym monitorovacím strediskom pre sektor vysokoškolského vzdelávania, ktoré sa navrhuje v európskej stratégii pre univerzity, a tak posilnila synergie medzi európskym výskumným priestorom a európskym vzdelávacím priestorom.
44. Členskými štátmi a Komisii sa odporúča, aby zvažili možnosť prispôbiť svoje údaje zhromaždené v súvislosti s nariadením (EÚ) 2019/1700 potrebám monitorovacieho strediska, na ktoré sa odkazuje v bode 40 tohto odporúčania.

V ...

*Za Radu*  
*predseda/predsedička*

---