

V Bruseli 28. mája 2021
(OR. en)

9138/21

RECH 267
COMPET 424
EDUC 215
SOC 352
EMPL 261

VÝSLEDOK ROKOVANIA

Od:	Generálny sekretariát Rady
Dátum:	28. mája 2021
Komu:	Delegácie
Č. predch. dok.:	9009/21
Predmet:	Prehĺbenie európskeho výskumného priestoru: Zabezpečenie atraktívnych a udržateľných kariér a pracovných podmienok pre výskumných pracovníkov a realizácia cirkulácie mozgov – závery Rady (prijaté 28. 5. 2021)

Delegáciám v prílohe zasielame závery Rady na tému „Prehĺbenie európskeho výskumného priestoru: Zabezpečenie atraktívnych a udržateľných kariér a pracovných podmienok pre výskumných pracovníkov a realizácia cirkulácie mozgov“, ktoré Rada prijala na svojom 3 797. zasadnutí 28. mája 2021.

**Závery Rady na tému
„Prehĺbenie európskeho výskumného priestoru: Zabezpečenie atraktívnych a udržateľných
kariér a pracovných podmienok pre výskumných pracovníkov a realizácia cirkulácie
mozgov“**

RADA EURÓPSKEJ ÚNIE

PRIPOMÍNAJÚC

- uznesenie Rady z júna 2000¹, ktorým sa zriaďuje európsky výskumný a inovačný priestor (ERA) a ktoré sa zameriava aj na ľudské zdroje a atraktívnosť vedeckých a technických profesií;
- uznesenie Rady z 10. novembra 2003 o profesii a kariére výskumných pracovníkov v európskom výskumnom priestore, v ktorom sa členské štáty a Komisia vyzvali, aby okrem iného zdieľali a rozvíjali systémy hodnotenia a posudzovania, zlepšovali pracovné podmienky a stimulovali medzisektorovú mobilitu výskumných pracovníkov, a v ktorom sa Komisia vyzvala, aby pravidelne podávala správy²;
- závery Rady z 18. apríla 2005 o posilnení ľudských zdrojov vo vede a technike v Európskom výskumnom priestore³;
- závery Európskej rady z 13. a 14. marca 2008, v ktorých sa členské štáty vyzvali, aby odstránili prekážky pre voľný pohyb znalostí vytvorením „piatej slobody“, a to najmä zabezpečením otvorenejšieho a konkurenčnejšieho trhu práce pre výskumných pracovníkov, ktorý by poskytoval lepšie štruktúry služobného postupu, vyššiu transparentnosť a bol by ústretovejší voči rodine;
- závery Rady z 30. mája 2008 o vedeckej kariére ústretovej voči rodine: na ceste k integrovanému modelu, v ktorých pripomenula kľúčovú úlohu, ktorú politika v oblasti výskumu a technického rozvoja zohráva v Európe v kontexte lisabonskej stratégie, a zdôraznila význam úlohy žien vo vede a technike, ako aj význam vytvorenia podmienok pre lepšiu rovnováhu medzi prácou a súkromným životom, aby bola vedecká kariéra ústretovejšia voči rodine⁴;

¹ Ú. v. ES C 205, 19.7.2000, s. 1.

² Ú. v. EÚ C 282, 25.11.2003.

³ 8194/05.

⁴ 10212/08.

- závery Rady z 26. septembra 2008 o európskom partnerstve pre výskumných pracovníkov: lepšia kariéra a viac mobility, v ktorých sa zdôrazňuje, že je potrebné udržať rovnováhu medzi etablovaním sa na európskej úrovni a zachovaním autonómnosti inštitúcií, posilniť zásady a hodnoty Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov⁵ (ďalej len charta a kódex) a zdôrazňuje, že je potrebné monitorovať pokrok na vnútroštátnej úrovni a úrovni EÚ⁶;
- správu ministrov Biltgena (LU) a Gaga (PT) z 18. mája 2009 o európskom partnerstve na zvýšenie atraktívnosti kariéry vo výskume a technickom rozvoji (RTD) a zlepšenie podmienok mobility výskumných pracovníkov v Európe⁷, ktorá obsahovala návrhy diverzifikovaných kariérnych dráh v oblasti výskumu, dvojitých kariér, rodinných podmienok a flexiistoty, ako aj výzvu využívať synergie s ostatnými zloženiami Rady;
- závery Rady z 2. marca 2010 o mobilite a kariére európskych výskumných pracovníkov⁸ a závery Rady z 1. decembra 2015 o etike vo výskume⁹ a dosahovaní pokroku v oblasti rodovej rovnosti¹⁰;
- unesenie Európskeho parlamentu uverejnené v apríli 2010¹¹ s názvom Lepšia kariéra a viac mobility, v ktorom sa požaduje najmä zavedenie jednotného európskeho modelu kariéry a naliehavo vyzýva, aby sa vytvoril európsky dôchodkový fond, a v ktorom sa členské štáty vyzývajú, aby sa zatraktívnili návrat výskumných pracovníkov do svojich domovských inštitúcií;
- závery Európskej rady z februára 2011¹², v ktorých sa zdôraznilo, že Európa potrebuje zjednotený výskumný priestor, ktorý pritiahne talenty a investície, a v ktorých sa vyzvalo, aby sa vytvoril skutočný jednotný trh znalostí, výskumu a inovácie;
- závery Rady z 28. a 29. novembra 2011 o modernizácii vysokoškolského vzdelávania, v ktorých sa požadujú otvorené a transparentné výberové konania a európsky rámec pre kariéru vo výskume;

⁵ 2005/251/ES, 11. marca 2005.

⁶ 13671/08, 7652/1/08 REV1.

⁷ 10003/09.

⁸ 6833/10.

⁹ 14853/15.

¹⁰ 14846/15.

¹¹ 2010/C 87 E/20.

¹² EUCO 2/11.

- závery Rady z 29. mája 2015¹³ o pláne Európskeho výskumného priestoru na roky 2015 – 2020, v ktorých sa okrem iného vyzdvihli: úloha ľudského kapitálu pri napredovaní EVP a potreba posilniť komplexné stratégie v oblasti ľudských zdrojov, ako aj posilnenie pozície mladých výskumných pracovníkov poskytnutím atraktívnych kariérnych možností;
- závery Rady z 27. mája 2016¹⁴ o prechode k systému otvorenej vedy;
- závery Rady z novembra 2016¹⁵ o opatreniach na podporu začínajúcich výskumných pracovníkov a zvýšení atraktívnosti vedeckej kariéry, ktoré spájajú takúto kariéru s programom v oblasti zručností, a v ktorých sa Komisia vyzvala, aby najmä vypracovala monitorovacie postupy na meranie tokov mobility výskumných pracovníkov v rámci Európskej únie (EÚ) a v tretích krajinách;
- odporúčanie Komisie (EÚ) 2018/790 z 25. apríla 2018 o prístupe k vedeckým informáciám a ich uchovávaní, v ktorom sa najmä členské štáty vyzývajú, aby v súvislosti s vedeckými informáciami stanovili a uplatňovali jasné politiky zamerané na upravenie systémov zamestnávania a hodnotenia kariéry výskumných pracovníkov, hodnotiaceho systému udeľovania výskumných grantov pre výskumných pracovníkov a hodnotiacich systémov výskumných inštitúcií;
- závery Rady z 30. novembra 2018¹⁶ o riadení Európskeho výskumného priestoru, v ktorých sa zdôraznil význam rozvoja pracovného trhu pre výskumných pracovníkov v Európe, prepojenia otvorenej vedy s mechanizmami odmeňovania a hodnotenia, ako aj systémov rozvoja zručností pre výskumných pracovníkov a vyzvalo sa na posilnenie synergií s európskym priestorom vysokoškolského vzdelávania (EHEA);
- stanovisko o budúcnosti EVP, ktoré Výbor pre európsky výskumný priestor a inováciu (ERAC) prijal 17. decembra 2019¹⁷ a v ktorom sa načrtli hlavné prvky „nového EVP“;
- Bratislavské vyhlásenie o mladých výskumných pracovníkoch vydané v roku 2016, v ktorom sa uvádza potreba lepšej kariéry vo výskume, a výzvu na prijatie opatrení zo Záhrebu z roku 2020 zameranú na cirkuláciu mozgov, v ktorej sa zlepšenie kariéry výskumných pracovníkov spája s potrebou lepších vnútroštátnych/miestnych výskumných ekosystémov s cieľom prispieť k vyváženejšej cirkulácii mozgov;

¹³ 9351/15.

¹⁴ 9526/16.

¹⁵ 15013/16.

¹⁶ 14989/18.

¹⁷ ERAC 1201/20.

- európsky program v oblasti zručností, ktorý Komisia prijala 30. júna 2020 a ktorý obsahuje výzvu, aby sa pripravil európsky rámec kompetencií pre výskumných pracovníkov, a v ktorom sa tiež podporuje vypracovanie súboru základných zručností pre výskumných pracovníkov, taxonómie zručností a súvisiacej odbornej prípravy v súlade s Európskym pilierom sociálnych práv;
- oznámenie Komisie z 30. septembra 2020¹⁸ s názvom Nová éra výskumu a inovácie;
- závery Rady z 1. decembra 2020¹⁹ o novom európskom výskumnom priestore, v ktorých sa portugalské predsedníctvo vyzvalo, aby v spolupráci s Komisiou ďalej pracovalo na tematike kariéry vo výskume, a v ktorých sa zdôraznilo, že sú potrebné silnejšie synergie medzi EVP a prvkami európskeho vzdelávacieho priestoru (EEA), ktoré súvisia s vysokoškolským vzdelávaním;
- Európsky pilier sociálnych práv, v ktorom sa EVP vyzdvihuje ako základný kameň pre dosiahnutie konkurencieschopnej a udržateľnej Európy a pre sprístupňovanie príležitostí prostredníctvom inovácií, ako aj súvisiace odporúčanie Rady o sociálnej ochrane²⁰, v ktorom sa členské štáty nabádajú, aby zlepšili prístup k sociálnej ochrane pre všetkých.

I. Úvod

1. UZNÁVA, že výskumní pracovníci a ďalší pracovníci v oblasti výskumu a vývoja vo verejnom aj súkromnom sektore sú stredobodom systémov výskumu a inovácií a že cieľom EVP zriadeného článkom 179 Zmluvy o fungovaní Európskej únie je vytvorenie vnútorného trhu pre výskum, v ktorom sa voľne pohybujú výskumní pracovníci, poznatky a technológie s cieľom zabezpečiť produkciu vysokokvalitných poznatkov, ich šírenie, ako aj inováciu; a ZDÔRAZŇUJE, že napriek pokroku, ktorý sa doteraz dosiahol, výzvy stále pretrvávajú a je potrebné konať koordinovanejšie.

¹⁸ 11400/20 + ADD1.

¹⁹ 13567/20.

²⁰ Odporúčanie Rady 2019/C 387/01 z 8. novembra 2019.

2. S ohľadom na plnenie politického programu EVP a so zreteľom na plán EVP stanovený Komisiou, konkrétne pokiaľ ide o prioritu „prehlbovanie EVP“, POUKAZUJE na význam primeraných rámcových podmienok pre kariéru vo výskume vrátane rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom²¹, zamestnateľnosti a prístupu k sociálnej ochrane pre všetkých²².
3. PRIPOMÍNA, že kľúčovým prvkom „nového EVP“ je zvyšovanie atraktívnosti kariéry vo výskume v celej Únii vytváraním inkluzívnych a priaznivých pracovných podmienok a podmienok zamestnania vrátane celoživotného vzdelávania, aby bola kariéra vo výskume stabilnejšia a prítiahlivejšia, a aby sa bez akýchkoľvek predsudkov podarilo pritiahnuť najväčšie talenty a udržať vynikajúcich výskumných pracovníkov z Európy i spoza jej hraníc.
4. VÍTA návrhy Komisie uvedené v oznámení o EVP týkajúce sa súboru podporných opatrení na posilnenie kariéry vo výskume a iných súvisiacich činností, ako sú napríklad činnosti súvisiace s otvorenou vedou, inkluzívnosťou a prístupom k excelentnosti (napr. iniciatíva EURAXESS a zjednodušenie cirkulácie mozgov).
5. DOMNIEVA SA, že kariéra vo výskume presahuje rámec politík v oblasti výskumu a inovácie a mobilizuje iné verejné politiky, ako sú napríklad politiky v oblasti zamestnanosti, sociálnych vecí a vzdelávania, pričom uznáva potenciál pre synergie a horizontálnu koordináciu; ZDÔRAZŇUJE význam vnútroštátneho, regionálneho a sektorového rozmeru a zachovania autonómie organizácií.
6. ZDÔRAZŇUJE, že cezhraničná a medzisektorová spolupráca, otvorenosť, spoločné využívanie, spravodlivý nábor, konkurencia a tvorba hodnôt z poznatkov s podporou činností v oblasti výskumu a inovácie prispievajú k budovaniu udržateľnej a atraktívnej kariéry vo výskume.
7. ZDÔRAZŇUJE, že EVP úspešne podporuje mobilitu výskumných pracovníkov, odstraňuje prekážky v pohybe a kariérnom raste okrem iného prostredníctvom charty a kódexu a ich vykonávacích mechanizmov vrátane stratégie ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov a iniciatívy EURAXESS, akcií Marie Curie-Skłodowskej (MSCA), európskej spolupráce v oblasti vedy a techniky (COST) a opatrení na rozšírenie účasti; európsky a medzinárodný rozmer kariéry vo výskume si však napriek pokroku stále vyžaduje, aby členské štáty a Únia nepoľavili v spoločnom úsilí a odhodlaní.

²¹ Smernica (EÚ) 2019/1158 z 20. júna 2019.

²² Odporúčanie Rady 2019/C 387/01 z 8. novembra 2019.

II. Mobilita, cirkulácia mozgov a systémy výskumu a inovácie

8. PRIPOMÍNA, že geografická, medzisektorová a interdisciplinárna mobilita výskumných pracovníkov a iných pracovníkov v oblasti výskumu a vývoja je kľúčovým rozmerom „nového EVP“ a že Únia a členské štáty by sa mali usilovať o cirkuláciu mozgov s cieľom riešiť nevyvážený tok výskumných pracovníkov; UZNÁVA, že podmienkou pre cirkuláciu mozgov sú primerané rámcové podmienky, interoperabilné a atraktívne kariéry vo výskume a celková kvalita a atraktívnosť výskumného systému; NABÁDA členské štáty, aby zlepšili kvalitu výskumných a inovačných systémov, ktoré budú mať primerané rámcové podmienky vrátane, podľa potreby, dostatočných investícií do výskumu a inovácie a vykonávania reforiem.
9. UZNÁVA, že vplyv mobility na rozvoj kariéry vo výskume je mimoriadne relevantný v skorších štádiách kariéry, keďže výskumní pracovníci s väčšou pravdepodobnosťou hľadajú vhodné pracovné miesta, mentorstvo, kariérny postup, lepšie odmeňovanie a podmienky zamestnania, dobré životné podmienky a rovnováhu medzi pracovným a súkromným životom, na čo má vplyv aj kvalita výskumných ekosystémov.
10. ZDÔRAZŇUJE, že spravodlivý nábor a súťaž o talenty medzi inštitúciami a systémami[...] sú základnými prvkami pre zvýšenie príťažlivosti výskumných systémov; ZVÝRAZŇUJE, že je potrebné investovať do vnútroštátnych a miestnych výskumných systémov a vytvoriť vhodné a spravodlivé pracovné podmienky pre kariérny rast, aby sa odstránila hlavná príčina nerovnováhy medzi tokmi v rámci vnútorného trhu a mimo neho.
11. ZDÔRAZŇUJE, že nerovnomerné toky výskumných pracovníkov a cirkulácie mozgov je potrebné[...] riešiť nielen na vnútroštátnej, ale aj na európskej úrovni prostredníctvom politických opatrení a nástrojov, čo si vyžaduje porovnateľné údaje z rôznych krajín; VYZÝVA Komisiu, aby vypracovala nástroje a opatrenia na dosiahnutie tohto cieľa, napríklad prostredníctvom centier EVP a iniciatívy ERA4You, opatrení zameraných na rozšírenie účasti a podporných nástrojov na navrhovanie a vykonávanie reforiem vnútroštátnych systémov výskumu a inovácie, a to aj s podporou nástroja politickej podpory programu Horizont.

12. VYZDVIHUJE význam systémov stimulov pre podporu mobility a kariérneho rastu na európskej úrovni (ERASMUS+, MSCA, ERC, COST), ako aj vnútroštátnych systémov návratu a integrácie; v tejto súvislosti SO ZÁUJMOM OČAKÁVA výsledky štúdie o podporných opatreniach pre výskumných pracovníkov, aby sa vrátili do svojej krajiny pôvodu v rámci Únie a do Únie, ktoré sa uvádzajú v programe Horizont Európa a ktoré môžu byť vo vhodných a odôvodnených prípadoch užitočným nástrojom na modernizáciu alebo zlepšenie programov a systémov odbornej prípravy v oblasti výskumu, ako aj na globálne zvýšenie prítlačivosti inštitúcií.

III. Otvorený trh práce pre výskumných pracovníkov

13. ZDÔRAZŇUJE, že jednou z priorít plánu EVP na roky 2015 — 2020 „Otvorený trh práce pre výskumných pracovníkov“ (priorita EVP č. 3) je zvýšiť mobilitu výskumných pracovníkov v Európe pomocou otvorenosti náboru zamestnancov s cieľom dosiahnuť dobre fungujúci trh práce pre výskumných pracovníkov; so ZÁUJMOM OČAKÁVA vyhodnotenie tejto priority vrátane možných odporúčaní a opatrení.
14. UPOZORŇUJE na rastúci trend neistých pracovných miest v akademickej sfére, stratu talentov a zníženie istoty zamestnania v mnohých krajinách, ktoré ešte zhoršila pandémia COVID-19; KONŠTATUJE, že nedokonalá rovnováha medzi inštitucionálnym financovaním a financovaním založeným na projektoch vedie ku krátkodobým projektovým zmluvám, ktoré neposkytujú výskumným pracovníkom dlhodobú perspektívu, čo je zjavné z toho, že dočasné zmluvy založené na grantoch prevládajú v počiatočných štádiách kariéry v akademickej sfére; UZNÁVA, že počet akademických pozícií je obmedzený a že výskumní pracovníci si s čoraz väčšou pravdepodobnosťou nájdu prácu mimo akademickej sféry alebo sa dopracujú k stálemu pracovnému miestu v akademickej sfére v neskoršej fáze svojej profesionálnej kariéry; a ŽIADA členské štáty a Komisiu, aby poskytli vhodné prostriedky a nástroje na podporu atraktívnych pracovných podmienok v akademickej sfére i mimo nej.
15. UZNÁVA, že existuje mnoho prekážok, ktorým čelia začínajúci výskumní pracovníci v akademickej sfére aj mimo nej, pričom chýbajú primerané mechanizmy poradenstva a zapojenie iných sektorov do ich systémov odbornej prípravy a kariérneho rastu, čo môže viesť k nesúladu medzi ponúkanými zručnosťami a dostupnými pracovnými miestami na trhu práce; ZDÔRAZŇUJE, že výskumné pracovníčky čelia na začiatku svojej kariéry dodatočným osobitným prekážkam.

16. ZDÔRAZŇUJE, že nesúlady medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami zaznamenaný na trhoch práce mnohých krajín vyplýva zo skutočnosti, že doktorandské štúdium sa zvyčajne zameriava na akademickú výskumnú kariéru, výskumné zručnosti a štandardné akademické stimuly, a teda neposkytuje vhodné prierezové zručnosti, ktoré by talentom pomohli presunúť sa do iných sektorov, ktoré majú obmedzenú absorpčnú schopnosť akademických profilov; ZDÔRAZŇUJE, že je potrebné podporovať kariérny rast a poradenské služby vrátane poradenstva zameraného na kariérne rozhodnutia vo všetkých fázach kariéry; a NABÁDA, aby informovanosť pre oblasť zručností zohrávala výraznejšiu úlohu pri príprave politických rozhodnutí a úvahách o výskumných pracovníkoch a ich kariérach v rámci navrhovania vnútroštátnych opatrení alebo stratégií v tejto oblasti; a ZDÔRAZŇUJE, že doktorandské štúdium v spolupráci so súkromným sektorom pomáha prekonávať rozdiely v kultúrach a podporovať požadované výskumné zručnosti mimo akademickej sféry, čím sa podporuje zamestnateľnosť.
17. ZDÔRAZŇUJE v tejto súvislosti význam zvyšovania úrovne zručností a rekvalifikácie, ako aj prierezových, najmä digitálnych zručností; a VYZÝVA Komisiu, aby podporovala iniciatívy v súčinnosti s Paktom o zručnostiach s cieľom maximalizovať vplyv investícií do zručností prostredníctvom spájania verejných a súkromných zainteresovaných strán.
18. ZDÔRAZŇUJE, že je potrebné rozšíriť programy doktorandského štúdia, vychádzajúc z príkladu doktorandských sietí MSCA, nad rámec akademickej odbornej prípravy vrátane prenosných zručností s významom pre iné sektory a zapojiť ďalšie sektory do systémov odbornej prípravy začínajúcich výskumných pracovníkov už v počiatočných štádiách, s cieľom zlepšiť súlad s požiadavkami na zručnosti mimo akademického sektora. V tejto súvislosti OCEŇUJE význam politických opatrení, ktorými sa podporuje širší prístup k nástrojom odbornej prípravy a kariérneho rastu, ako aj podporu tvorby hodnoty z poznatkov, podnikavosti a prípadne podporu pri vytváraní startupov; a VYZÝVA Komisiu, aby preskúmala tieto možnosti pri navrhovaní iniciatívy ERA4You na základe najlepších postupov členských štátov.
19. KONŠTATUJE, že medzi množstvo faktorov, ktoré ovplyvňujú nerovnomerný tok výskumných pracovníkov, patria okrem iného úrovne odmeňovania, dôchodky, sociálne zabezpečenie a iné podmienky zamestnania, ktoré sa vo veľkej miere určujú na vnútroštátnej, regionálnej alebo inštitucionálnej úrovni.

20. BERIE NA VEDOMIE rozmanité a zásadné úlohy, ktoré vysokokvalifikované talenty zohrávajú v úspešných systémoch výskumu a inovácie v rámci EVP, ako sú napríklad správcovia údajov, prevádzkovatelia výskumnej (elektronickej) infraštruktúry, sprostredkovatelia výskumu a poznatkov, manažéri a koordinátori v oblasti inovácií a transferu technológií; KONŠTATUJE, že tieto úlohy treba oceniť a podporovať prostredníctvom nástrojov odbornej prípravy a kariérneho rastu s cieľom optimalizovať pracovné príležitosti; a VYZÝVA členské štáty a Komisiu, aby vypracovali opatrenia na podporu diverzifikácie kariéry a rôznych kariérnych dráh.

IV. Atraktívny európsky rámec pre kariéru vo výskume

21. KONŠTATUJE, že pružný európsky rámec pre kariéru vo výskume je nevyhnutný na vytvorenie podmienok pre udržanie talentov a ich prilákanie do Európy, čím sa zjednoduší interoperabilita, porovnateľnosť, prerušenie kariéry a mobilita; VÍTA technickú prácu, ktorú vykonala Komisia v súvislosti s aktualizáciou klasifikácie ESCO²³ v roku 2021 a prípravu európskeho rámca kompetencií pre výskumných pracovníkov s cieľom umožniť uznanie tohto povolania na európskej úrovni; BERIE tiež NA VEDOMIE prácu, ktorá sa má vykonať na portáli EURES²⁴, a ŽIADA Komisiu, aby vypracovala taxonómiu zručností pre výskumných pracovníkov²⁵ s cieľom umožniť štatistické monitorovanie cirkulácie mozgov a diskutovať s členskými štátmi o príslušnom súbore ukazovateľov, ako aj navrhnúť systém odbornej prípravy na podporu vnútroštátnych odborných znalostí.
22. UZNÁVA, že súdržná taxonómia na globálnej, európskej a vnútroštátnej úrovni uľahčí interoperabilitu medzi kariérami v rôznych sektoroch a medzisektorovú mobilitu, a to pri plnom rešpektovaní autonómie univerzít, výskumných organizácií a podnikov.

²³ ESCO: Európska klasifikácia zručností, kompetencií, kvalifikácií a povolání.

²⁴ Nariadenie (EÚ) 2016/589 z 13. apríla 2016 o Európskej sieti služieb zamestnanosti (EURES), prístupe pracovníkov k službám v oblasti mobility a o ďalšej integrácii trhov práce.

²⁵ 9349/20.

23. ZDÔRAZŇUJE, že súčasné postupy odmeňovania a hodnotenia sú zväčša založené skôr na bibliometrii než na tom, čo výskumní pracovníci poskytujú a ako (excelentnosť a vplyv), a mali by sa vyvíjať smerom ku kvalitatívnejšiemu hodnoteniu, ktoré môže mať vplyv na diverzifikáciu kariér vo výskume, pričom sa zohľadní otvorená spolupráca a výmena poznatkov a údajov, zhodnotenie výskumu, medzisektorové aspekty a v prípade potreby aj spoločenská angažovanosť; VYZDVIHUJE, že je potrebné preskúmať meranie kvality, ktoré viac zohľadní talent a diverzitu, presiahne metriku publikácií a citácií, a okrem iného zohľadní excelentnosť výskumu, výučby a zručností, vplyv, služby pre spoločnosť (napr. starostlivosť o pacientov), postupy otvorenej vedy, tímovú vedu, mobilitu, zručnosti v oblasti riadenia a vedenia, podnikavosť a spoluprácu s priemyslom; BERIE NA VEDOMIE skúsenosti a reformy prebiehajúce v členských štátoch, vo výskumných organizáciách a na univerzitách, v rámci ktorých vznikla požiadavka na európsky prístup k hodnoteniu talentu výskumných pracovníkov; VÍTA prebiehajúcu konzultáciu Komisie o reforme hodnotenia výskumu s tvorcami politik (na úrovni EÚ, členských štátov), financovateľmi výskumu, subjektmi vykonávajúcimi výskum a inými zainteresovanými stranami.
24. BERIE NA VEDOMIE, že revízia rozsahu pôsobnosti, ktorej sa venuje charta a kódex, prebieha v skupinách zaoberajúcich sa EVP a v Komisii v spolupráci so zainteresovanými stranami, a ZVAŽUJE analýzu ďalšieho vývoja smerom k jednotnému rámcu, pričom by sa použil komplexnejší prístup k riešeniu všetkých výziev nad rámec hodnôt a zásad, ktorý by sa zameral aj na sektory mimo akademickej sféry; ZDÔRAZŇUJE, že obnovená charta a kódex by mali poskytnúť usmernenia ako ďalej zlepšovať systémy náboru, výberu, odmeňovania a hodnotenia výskumných pracovníkov v celej Európe; v tejto súvislosti VYZÝVA Komisiu, aby do roku 2022 analyzovala najlepšie postupy na vnútroštátnej úrovni a predložila návrhy týkajúce sa okrem iného systémov obsadzovania funkčných miest v trvalom pracovnom pomere, hodnotenia výskumu, diverzifikácie kariéry, rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, stimulov pre nábor začínajúcich výskumných pracovníkov a riešenia rodovej rovnosti, interoperability s priemyslom a zlepšovania správy a služieb iniciatívy EURAXESS.

25. VÍTA reformu a rozšírenie siete, služieb a portálov EURAXESS zamerané na vytvorenie platformy pre riadenie talentov s prepojením na siete EURES a EUROPASS a iné nadnárodné siete, a najmä rozšírenie národných kontaktných miest, prepájanie výskumných pracovníkov a inštitúcií a pomoc pri absorbovaní talentov v krajinách a regiónoch, pričom sa budú naďalej zabezpečovať plynulé kvalitné služby v rámci celej siete; VYZÝVA Komisiu a členské štáty, aby spoločne navrhli a spoločne vyvíjali ďalšiu fázu iniciatívy EURAXESS zameranú na vytvorenie platformy pre talenty v rámci EVP.
26. ZDÔRAZŇUJE, že je dôležité chrániť a posilňovať slobodu v rámci vedeckého výskumu a výskumných kariér; KONŠTATUJE, že výskumní pracovníci sú čoraz viac vystavení hrozbám a nenávisti, keď sa zúčastňujú na diskusiách, hovoria o svojich výsledkoch a prispievajú k rozvoju poznania; ZDÔRAZŇUJE, že členské štáty, výskumné organizácie a inštitúcie vysokoškolského vzdelávania musia tento problém riešiť.

V. Umožniť výskumnú kariéru s lepšími pracovnými podmienkami a ústretovosťou voči rodine

27. UZNÁVA, že kariéra výskumných pracovníkov sa zvyčajne nerozvíja v rámci jedného sektora alebo jednej krajiny a že mobilní výskumní pracovníci mávajú viacero kariérnych dráh v oblasti výskumu, pričom ich dávky sociálnej ochrany²⁶ vrátane dôchodkov často nie sú prenosné ani porovnateľné a zvyčajne platia len v krajine, v ktorej boli nadobudnuté.
28. UZNÁVA, že systémy sociálneho zabezpečenia a dôchodkové systémy sú vnútroštátnymi právomocami, a BERIE NA VEDOMIE pokrok dosiahnutý v rámci celoeurópskeho doplnkového dôchodkového systému RESAVER a potrebu väčšej viditeľnosti a diverzifikácie portfólií s cieľom uľahčiť ich prijatie organizáciami vrátane nadácií a podnikateľského sektora, ako aj lepšieho skĺbenia s vnútroštátnymi systémami; ZDÔRAZŇUJE, že by sa mala podporovať analýza existujúcich prostriedkov a nástrojov a výmena najlepších postupov.

²⁶ Pozri poznámku pod čiarou č. 22.

29. ZDÔRAZŇUJE, že je potrebné podporovať lepšiu vyváženosť pracovného a súkromného života a prostredie priaznivé pre rodinu v rámci kariérnej perspektívy vrátane ustanovení o starostlivosti o deti a školskej dochádzke, prerušení kariéry, rodičovskej dovolenke a možností dvojitej kariéry.
30. ZDÔRAZŇUJE, že je dôležité podporovať rovnaké príležitosti, inkluzívnosť a rodovú rovnováhu, najmä pokiaľ ide o prístup ku kariére a kariérny postup, a to aj na vedúcich pozíciách, znižovať neistotu, ako aj posúdiť vplyv ochorenia COVID-19, okrem iného, na kariéru žien a menšinových skupín.

VI. Prístup k excelentnosti, podpora talentov a znižovanie nerovností

31. ZDÔRAZŇUJE, že je potrebné posilniť verejné a súkromné investície do výskumu a vývoja v Európe a podporiť menej výkonné výskumné systémy s cieľom zvýšiť ich atraktivnosť, aby sa zabránilo úniku mozgov a strate konkurencieschopnosti v dôsledku pretrvávajúcich nerovností, ako aj podporiť udržanie talentov v celej ich rozmanitosti; ZDÔRAZŇUJE, že úsilie vynaložiť 3 % HDP na oblasť výskumu a vývoja a zabezpečenie synergií medzi programami EÚ a programami EÚ a vnútroštátnymi programami prispeje k dosiahnutiu uvedených cieľov.
32. ZDÔRAZŇUJE, že je dôležité podporovať reformy vnútroštátnych výskumných systémov s cieľom zabezpečiť atraktivnosť kariéry vo výskume a riešiť rozdielne trendy v úrovniach odmeňovania, a zároveň zlepšovať systémy odmeňovania a hodnotenia. Prepracované nástroje Komisie, ako sú Nástroj technickej podpory a nástroj politickej podpory programu Horizont, môžu pomôcť pri navrhovaní a vykonávaní týchto potrebných reforiem; DOMNIEVA SA, že plány rodovej rovnosti v rámci programu Horizont Európa by mohli byť sľubným nástrojom na dosiahnutie väčšej rovnosti v rámci kariér vo výskume.

VII. Medzisektorová, interdisciplinárna, virtuálna a medzinárodná mobilita

33. VYZDVIHUJE význam interdisciplinárneho výskumu s cieľom prispieť k excelentnej vede a medzisektorovej mobility, pokiaľ ide o podporu zamestnávania v oblasti vedy, dosahovanie lepšej výmeny a využívania poznatkov, získavanie širšieho súboru zručností súvisiacich s výskumom a lepšie zosúlad'ovanie týchto zručností s potrebami mimo akademickej sféry.
34. ZDÔRAZŇUJE význam medzisektorovej mobility s cieľom poskytnúť významné príležitosti zamestnania a kariérneho rastu, najmä pre začínajúcich výskumných pracovníkov; ZDÔRAZŇUJE, že mobilita medzi sektormi môže mať mnoho podôb (od akademickej sféry po priemysel, podniky, verejné subjekty, neziskové organizácie, kultúrne sektory a naopak, ako aj zakladanie podnikov) a ZDÔRAZŇUJE, že systémy odbornej prípravy a kariérneho rastu by mali vytvárať príležitosti na mobilitu a mechanizmy poradenstva pre oblasti STEM, ako aj pre spoločenské a humanitné vedy; UZNÁVA význam vhodných kritérií pre riadne hodnotenie a odmeňovanie výskumných pracovníkov, ktorí sa zúčastňujú na medzisektorovej mobilitě.
35. DOMNIEVA SA, že je potrebné, aby Komisia a členské štáty spoločne navrhli systém ERA4You, aby sa podporila mobilita a prístup k excelentnosti, a to aj pre výskumných pracovníkov v krajinách s nízkou výkonnosťou v oblasti výskumu a inovácie, ktorý by sa mal primárne zameriavať na začínajúcich výskumných pracovníkov, a pripraviť ich na kariérne príležitosti mimo akademickej sféry; ZDÔRAZŇUJE, že je potrebné podporovať medzinárodnú a medzisektorovú mobilitu a zlepšovať prepojenia medzi akademickou sférou, podnikmi a spoločnosťou, ktoré ponúkajú príležitosti na úrovni členských štátov a EÚ, a to preskúmaním najlepších postupov a nových systémov vychádzajúcich z programov, ako sú napríklad MSCA, vďaka ktorým ich účastníci získavajú medzisektorové a medzinárodné skúsenosti.

36. KONŠTATUJE, že je potrebné vytvoriť pevné partnerstvá medzi akademickou obcou a neakademickými sektormi, aby sa identifikovali potreby v oblasti zručností, odbornej prípravy výskumných pracovníkov a systémov kariérneho rastu; ZDÔRAZŇUJE význam doktorátov, za ktoré zodpovedá akademická obec a ktoré sa realizujú v partnerstve s priemyslom, ako príklad osvedčených postupov, ktoré sa už zaviedli v MSCA, pričom sa využívajú aj virtuálne prostriedky.
37. DOMNIEVA SA, že na prilákanie a udržanie talentov v Európe sú potrebné lepšie podmienky pre začínajúcich výskumných pracovníkov, podpora rodovej rovnosti, odstránenie zostávajúcich administratívnych prekážok a posilnenie meritokracie, ako aj prispôsobenie systémov odmeňovania, sociálneho zabezpečenia a dôchodkov nelineárnym kariéram.
38. ZVAŽUJE prínosy využívania nedávno stanovenej taxonómie pre udržateľné financovanie pre podporu inovatívnych podnikov, podnikateľských činností a stimulovanie výskumnej kariéry v priemysle, MSP a firmách spolu s rastúcou úrovňou a rozsahom výskumu a vývoja v podnikateľskom a súkromnom sektore.

VIII. Synergie medzi európskym priestorom vysokoškolského vzdelávania a európskym výskumným priestorom

39. PRIPOMÍNA, že je potrebné ďalej rozvíjať a posilňovať synergie a prepojenia medzi EVP, prvkami EEA, ktoré súvisia s vysokoškolským vzdelávaním, a EHEA (bolonský proces); DOMNIEVA SA, že synergie medzi „novým EVP“ a EEA by sa mohli dosiahnuť prostredníctvom komplexného programu transformácie vysokoškolského vzdelávania vypracovaného spolu s členskými štátmi a zainteresovanými stranami, čo umožní posilniť postavenie európskeho sektora vysokoškolského vzdelávania, pokiaľ ide o jeho úlohy v oblasti vzdelávania, výskumu, inovácií a služieb pre spoločnosť; ZDÔRAZŇUJE, že posilnenie kariéry vo výskume a prepojení medzi výskumom a vzdelávaním a výučbou, ako aj podpora vzdelávania založeného na výskume by mali patriť medzi hlavné súčasti tohto programu.

40. V záujme zabezpečenia plnej súčinnosti medzi EVP, EHEA a EEA VYZÝVA Komisiu, aby podporovala členské štáty pri navrhovaní politických opatrení zameraných na bezproblémovú a ambicióznú nadnárodnú spoluprácu medzi inštitúciami vysokoškolského vzdelávania v Európe, najmä v oblasti akademickej a výskumnej kariéry, ktoré sú často prepojené, a pri tom podporovala inkluzívnosť, využívanie znásobovacieho potenciálu excelentnosti a zvyšovanie medzinárodnej konkurencieschopnosti európskeho sektora vysokoškolského vzdelávania, čím sa zvýši atraktivnosť pre talenty z Európy aj spoza jej hraníc.
41. DOMNIEVA SA, že iniciatíva „Európske univerzity“, ktorá sa podporuje v rámci programu ERASMUS + a dopĺňa pomocou programu Horizont 2020, je ďalším kľúčovým prvkom z hľadiska synergií; SÚHLASÍ s tým, že aliancie európskych univerzít a ich partnerstvá s miestnymi ekosystémami sú vhodnými platformami na testovanie možných modelov podporujúcich interoperabilitu kariér vo výskume a na preskúmanie možností spoločných systémov náboru pracovníkov, systémov odbornej prípravy a kariérneho rastu, ktoré zohľadňujú aspekty výskumu aj výučby, ako aj na testovanie nových systémov odmeňovania a hodnotenia, a to aj pokiaľ ide o výučbu založenú na výskume; a VYZÝVA Komisiu, aby zanalyzovala výsledky týchto pilotných projektov a predložila návrhy zohľadňujúce uvedené aspekty.
42. VYZDVIHUJE potenciál Európskej rady pre inováciu a Európskeho inovačného a technologického inštitútu, pokiaľ ide o sektor vysokoškolského vzdelávania, podporovať podnikateľské iniciatívy výskumných pracovníkov, ako aj zakladanie a rozširovanie startupov a MSP v Európe.

IX. Monitorovanie

43. ZVAŽUJE vytvorenie strediska na monitorovanie kariérnych dráh vo výskume a pohybu talentov, pokiaľ ide o doktorandov a postdoktorandov, vrátane geografickej a sektorovej mobility a pracovných podmienok s cieľom umožniť posúdenie udržateľnosti a atraktívnosti kariéry vo výskume a zmeny úrovne nerovností; SÚHLASÍ s tým, že európsky prístup k povolaniam v oblasti výskumu je kľúčom k zostaveniu štatistických údajov o mobilite a pohybe talentov a identifikácii trendov, vzorov, zručností a rodových rozdielov a dynamiky trhu práce; a VYZÝVA Komisiu, aby v spolupráci s členskými štátmi zaviedla trvalý, komplexný a transparentný monitorovací systém, ktorý zohľadní potreby rôznych zainteresovaných strán s cieľom umožniť hodnotenie opatrení EÚ; ŽIADA Komisiu, aby rozšírila výsledky štúdie, ktorá v súčasnosti prebieha v spolupráci s OECD, s cieľom získať lepšie údaje o cenných papieroch a podmienkach odmeňovania; okrem toho ŽIADA Komisiu, aby zbierala a transparentne prezentovala údaje o pohyboch v rámci mobility v EÚ, ktoré sa podporili rámcovým programom EÚ.

X. Prioritné opatrenia EVP

44. VYZÝVA členské štáty a Komisiu, aby zlepšili zručnosti a odbornú prípravu pre počiatočné štádiá kariéry s cieľom podporiť nábor a kariérny rozvoj a podporovali opatrenia na zníženie neistoty v rámci výskumných kariér, nerovnosti medzi generáciami a poskytovali začínajúcim výskumným pracovníkom udržateľnú, predvídateľnú a atraktívnu kariéru vo výskume; a ŽIADA budúce predsedníctva, aby sa ďalej venovali tejto nedoriešenej otázke.
45. VYZÝVA Komisiu, aby navrhla plán vykonávania zameraný na stredisko pre monitorovanie kariéry vo výskume s cieľom poskytnúť spoľahlivé údaje o mobilite, kariérnych dráhach, zamestnanosti a pracovných podmienkach.

46. NAVRHUJE členským štátom, výskumno-technologickým organizáciám a neakademickým sektorom, najmä podnikateľskému sektoru, aby zvažili koordinované opatrenia zamerané na vytvorenie diverzifikovaných kariérnych dráh s cieľom znížiť nesúlad medzi ponúkanými a požadovanými zručnosťami a vyhovieť očakávaniam doktorandov.
 47. NABÁDA členské štáty, aby vo svojich vnútroštátnych politikách za prioritu považovali otázku investícií a reforiem v oblasti výskumu a inovácie; a VYZÝVA členské štáty a Komisiu, aby sa touto otázkou ďalej zaoberali v kontexte budúceho politického programu EVP.
 48. VYZÝVA členské štáty, Komisiu, inštitúcie vysokoškolského vzdelávania, organizácie vykonávajúce výskum (RPO) a organizácie financujúce výskum (RFO), aby spolupracovali na širokom vývoji a uplatňovaní moderných postupov hodnotenia a odmeňovania s cieľom nastaviť vhodné stimuly, a to aj pokiaľ ide o postupy otvorenej vedy.
-