

SK

SK

SK



KOMISIA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV

Brusel, 23.5.2008
KOM(2008)317 v konečnom znení

OZNÁMENIE KOMISIE RADE A EURÓPSKEMU PARLAMENTU

**LEPŠIA KARIÉRA A VIAC MOBILITY: EURÓPSKE PARTNERSTVO PRE
VÝSKUMNÝCH PRACOVNÍKOV**

**{SEC(2008)1911}
{SEC(2008)1912}**

(predložená Komisiou)

OZNÁMENIE KOMISIE RADE A EURÓPSKEMU PARLAMENTU

LEPŠIA KARIÉRA A VIAC MOBILITY: EURÓPSKE PARTNERSTVO PRE VÝSKUMNÝCH PRACOVNÍKOV

1. Úvod

Na jarnom zasadnutí Európskej rady v roku 2008 sa potvrdilo, že investície do ľudí a modernizácie trhov práce, ako aj investície do znalostí a inovácií¹ sú prioritnými oblasťami pre obnovenú lisabonskú stratégiu pre rast a zamestnanosť.

V súčasnosti sa plánuje alebo prebieha značné úsilie o transformáciu hospodárstva EÚ smerom k znalostne intenzívnejším činnostiam vrátane opatrení na posilnenie jednotného trhu², zvýšenie pracovnej mobility³, posilnenie vzdelávania a odbornej prípravy⁴ a stimuláciu väčšieho množstva súkromných investícií do výskumu a inovácií⁵.

Na základe Zelenej knihy z roku 2007 s názvom „Európsky výskumný priestor: nové perspektívy“⁶ sa začala široká verejná diskusia o tom, ako dosiahnuť otvorenejšiu, konkurencieschopnejšiu a atraktívnejšiu podobu Európskeho výskumného priestoru (EVP). Postupne sa stanovilo niekoľko kľúčových oblastí, v ktorých by účinné opatrenia, vykonávané v rámci partnerstva medzi členskými štátmi a Spoločenstvom týkajúce sa spoločných cieľov, priniesli značné výhody pre výskumný systém Európy a pomohli vytvoriť tzv. piatu slobodu v Európe – slobodu znalostí.

Ako jedna z piatich iniciatív⁷ naplánovaných na rok 2008 v nadväznosti na zelenú knihu o EVP, **sa v tomto oznámení navrhuje rozvinúť partnerstvo s členskými štátmi s cieľom zabezpečiť dostupnosť potrebných výskumných pracovníkov.** Výskumní pracovníci, ako hlavní tvorcovia nových vedomostí a hlavní činitelia pri ich prenose a využívaní, sú mimoriadne dôležití pre konkurencieschopné znalostné hospodárstvo EÚ. S cieľom udržať a pritiahnuť najlepších talentovaných výskumných pracovníkov je potrebný vyvážený prístup v záujme zabezpečenia toho, aby výskumní pracovníci v celej EÚ mohli profitovať z náležitej odbornej prípravy, atraktívnych kariérnych možností a odstránenia prekážok ich mobility.

Plánuje sa, že nad celkovým riadením iniciatív EVP bude dohliadať Rada pre konkurencieschopnosť.

¹ Závety predsedníctva Európskej rady z 13. a 14. marca 2008.

² „Jednotný trh pre Európu 21. storočia“ KOM(2007) 724.

³ Európsky akčný plán pracovnej mobility (2007 – 2010), KOM(2007)773, 6.12.2007.

⁴ Vráťane pomoci EÚ na zvýšenie akademickej mobility a plánovaná iniciatíva EÚ o nových zručnostiach pre nové pracovné miesta.

⁵ „Uvedenie poznatkov do praxe: Všeobecná inovačná stratégia pre EÚ“ KOM(2006) 502, 13.9.2006 a „Iniciatíva vedúcich trhov pre Európu“ KOM(2007) 860, 21.12.2007.

⁶ KOM(2007) 161, 4.4.2007.

⁷ Ďalšie iniciatívy sa týkajú: riadenia v oblasti duševného vlastníctva verejnými výskumnými organizáciami; spoločného programovania; celoeurópskych výskumných infraštruktúr; medzinárodnej spolupráce v oblasti vedy a technológií.

2. Pokrok a perspektívy

V pojme „výskumný pracovník“ sú obsiahnuté rôzne úlohy a činnosti. Od akademikov a vedcov na univerzitách zapojených do dlhodobého základného výskumu vo veľkých výskumných infraštruktúrach až po výskumných pracovníkov zameraných skôr na ciele výskum v štátnych laboratóriách, od podnikových zamestnancov vykonávajúcich trhovorientovanú vývojovú činnosť až po zamestnancov MSP pracujúcich so špičkovou technológiou zaoberajúcich sa prenosom technológií alebo inováciou výrobkov a procesov.

Potreba vhodných ľudských zdrojov pre výskum a vývoj je stanovená ako kľúčová výzva od uvedenia lisabonskej stratégie v roku 2000⁸. Komisia navrhla **opatrenia na zvýšenie mobility výskumných pracovníkov v rámci EVP v roku 2001⁹ a pre ich kariérny rozvoj v roku 2003¹⁰**.

V roku 2005 Komisia prijala **Európsku chartu výskumných pracovníkov a Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov**, v ktorých sa vymedzujú úlohy a povinnosti výskumných pracovníkov a ich zamestnancov a financovateľov, ako aj spôsoby na zabezpečenie spravodlivejšieho a transparentnejšieho náboru. Tzv. **balík „víz pre vedeckých pracovníkov“**, prijatý v roku 2005¹¹, má umožniť zrýchlený postup prijímania výskumných pracovníkov z tretích krajín a ich povolení na pobyt. Mobilita a kariéra výskumných pracovníkov bola podporovaná financovaním zo **Šiesteho rámcového programu pre výskum**.

Väčšina členských štátov prijíma opatrenia zamerané na výskumných pracovníkov, najmä reformy svojich univerzitných sektorov a sektorov vyššieho vzdelávania¹². Zvyšovanie autonómie a zlepšovanie riadenia inštitúcií je priamo úmerné zlepšeniu situácie pre výskumných pracovníkov.

Tieto iniciatívy priniesli výsledky. Prostredníctvom siete miestnych a online¹³ centier sa zlepšilo poskytovanie informácií pre mobilných výskumných pracovníkov. Úroveň financovania výskumných pracovníkov sa zvýšila v **Siedmom rámcovom programe pre výskum** ako aj prostredníctvom novej **Európskej rady pre výskum**.

Pokrok je však naďalej pomalý. Prevzatie dobrovoľnej charty a kódexu bolo až doteraz v obmedzenom rozsahu a niekoľko členských štátov ešte stále neimplementovalo smernicu o tzv. balíku víz pre vedeckých pracovníkov. Súčasné riešenia sa snažia zaoberať týmito otázkami relatívne izolovane alebo z úzkeho vnútroštátneho hľadiska.

⁸ Závery predsedníctva Európskej rady z 23. a 24. marca 2000.

⁹ „Stratégia mobility pre Európsky výskumný priestor“ KOM (2001) 331, 20.06.2001.

¹⁰ „Výskumní pracovníci v Európskom výskumnom priestore: jedna profesia – viacero povolanií“ KOM (2003) 436, 18.7.2003.

¹¹ Vráťane smernice Rady 2005/71/ES z 12. októbra 2005 o osobitnom postupe prijímania štátnych príslušníkov tretích krajín na účely vedeckého výskumu („Vedecké víza“) Ú. v. EÚ L 289/15 z 3.11.2005.

¹² „Uskutočňovanie programu modernizácie univerzít: vzdelávanie, výskum a inovácie.“ KOM(2006) 208, 10.5.2006.

¹³ ERA-MORE a portál mobility výskumných pracovníkov sa má opäť uviesť do prevádzky v júni 2008 ako výskumní pracovníci EURAXESS v mobilnej sieti o informáciách o mobilite, pracovných miestach a právach.

Aj keď je situácia v jednotlivých inštitúciách a krajinách značne odlišná, v mnohých členských štátoch zastarané vnútroštátne právne predpisy a postupy stále sťažujú alebo bránia vo verejnom sektore náboru pracovníkov založenom na hospodárskej súťaži. Prevala krátkodobých zmlúv v prípade mladých výskumných pracovníkov a pracovný postup závisiaci skôr od počtu odpracovaných rokov ako od výkonu znamenajú, že môže trvať mnoho rokov, kým sa talentovaní výskumní pracovníci stanú nezávislými vedcami s možnosťou pracovať samostatne. Mnohí výskumní pracovníci majú tradičné akademické vzdelanie, ktoré ich nepripravuje na potreby modernej znalostnej ekonomiky, v ktorej majú čoraz väčší význam prepojenia medzi priemyslom a verejnými výskumnými inštitúciami. Pre výskumných pracovníkov, ktorí chcú meniť pracovné miesta medzi rôznymi inštitúciami, akademickým prostredím a priemyslom alebo v rámci rôznych krajín, existujú veľké prekážky.

Zatiaľ čo krajiny EÚ stále produkujú viac absolventov vedeckých a inžinierskych odborov a držiteľov titulu PhD. ako Spojené štáty americké a Japonsko, vedeckí pracovníci tvoria v EÚ oveľa nižší podiel pracovnej sily¹⁴. Mnohí európski absolventi a držitelia doktorátu sa buď vzdávajú výskumnej kariéry alebo pracujú v oblasti výskumu v krajinách, v ktorých nachádzajú lepšie príležitosti – najmä v Spojených štátoch.

V roku 2004 z takmer 400 000 zahraničných výskumných pracovníkov v Spojených štátoch sa približne 100 000 narodilo v EÚ¹⁵. Je to významný podiel z celkového počtu 1,3 milióna výskumných pracovníkov v EÚ¹⁶ a práve títo vo svojej oblasti pravdepodobne tiež patria k najlepším. Napríklad v roku 2007 získalo 75 % odborných asistentov na katedrách ekonomie desiatich najlepších univerzít v Spojených štátoch titul bakalára mimo územia Spojených štátov¹⁷. Schopnosť amerického systému čerpať talenty v globálnom meradle sa odzrkadľuje v jasnom vedúcom postavení Spojených štátov v porovnaní s EÚ, pokiaľ ide o najlepší výskum¹⁸. Príliv výskumných pracovníkov z tretích krajín do EÚ je oveľa nižší¹⁹, zatiaľ čo **noví aktéri, ktorí sú teraz schopní ponúknuť atraktívnejšie podmienky, zintenzívňujú svetovú súťaž o najtalentovanejších výskumných pracovníkov.**

Zároveň v niekoľkých členských štátoch narastajú obavy zo starnutia pracovníkov vo výskumných odboroch a nedostatok výskumných pracovníkov sa už v niektorých regiónoch a odvetviach stáva problémom²⁰. Situácia sa ešte zhorší, ak tieto profesie nebudú lákať mladých ľudí a ak sa nebude riešiť súčasné nedostatočné zastúpenie žien v prírodovedných a inžinierskych odboroch. Okrem toho sa počet výskumných pracovníkov, ktorí budú musieť nahradiť súčasnú pracovnú silu, odhaduje na približne²¹ 600 000 a 700 000 ďalších výskumných pracovníkov by bolo v Európe potrebných na to, aby sa dosiahol cieľ

¹⁴ 0,56 % v EÚ oproti 0,93 % resp. 1,06 % v Spojených štátoch a Japonsku; IISER II, Európska komisia 2007.

¹⁵ Európa v globálnom prostredí výskumu, Európska komisia 2007

¹⁶ Ekvivalent plného pracovného úväzku; IISER II, Európska komisia 2007

¹⁷ Oswald a Ralsmark, 2008.

¹⁸ Podiel EÚ v 10 % najviac citovaných vedeckých publikáciách je 37,5 % oproti USA s podielom 48,9 %. Iba 8 zo 76 univerzít vo svete s najvyššou mierou citácie sa nachádza v EÚ; 67 sa nachádza v USA; kľúčové údaje, Európska komisia 2007.

¹⁹ V roku 2000, 2 % osôb zamestnaných v oblasti vedy a technológií v EÚ nebolo pôvodom z EÚ, zatiaľ čo podiel zamestnancov pracujúcich v USA v oblasti vedy a inžinierstva narodených mimo územia USA bol 22 %; „Kľúčové údaje“ Európska komisia 2007.

²⁰ V niektorých krajinách viac ako 40 % vysoko kvalifikovanej pracovnej sily je vo veku 45 až 64 rokov, zatiaľ čo pracovníci vo veku 25 až 34 rokov predstavujú asi iba 25 %; Kľúčové údaje, Európska komisia 2007.

²¹ KOM(2003) 226, konečné znenie z 30.4.2003.

investovať do výskumu v priemere 3 % HDP, ktorý bol stanovený na zasadnutí Európskej rady v Barcelone²².

V súčasnosti sú preto viac ako kedykoľvek predtým potrebné rozhodné opatrenia pre výskumných pracovníkov v Európe. V stávke je to, či Európa môže dlhodobo zostať miestom svetovej úrovne pre výskum a vývoj a ďalej sa v tomto smere rozvíjať.

3. Partnerstvo v akcii

V lisabonskej stratégii sa uznáva potreba uskutočniť pokrok komplexným a koordinovaným spôsobom. **Nová iniciatíva pre výskumných pracovníkov, ktorá by mohla stavať na práve prebiehajúcich reformách a opatreniach, by mohla predstavovať pridanú hodnotu pre EÚ.** Nevyhnutnou podmienkou na dosiahnutie väčších ambícií lisabonskej stratégie je zároveň dostupnosť dostatočného množstva ľudských zdrojov.

Komisia preto navrhuje vytvoriť partnerstvo medzi Komisiou a členskými štátmi zamerané na zabezpečenie prijatia konkrétnej zodpovednosti za ciele a opatrenia. Je to podstatné z dôvodu spoločného napredovania mnohých cielených prioritných činností v kľúčových oblastiach vybraných podľa ich potenciálneho vplyvu na úrovni Spoločenstva, na vnútroštátnej a inštitucionálnej úrovni.

Z predchádzajúcich a súčasných iniciatív na úrovni Spoločenstva ako aj vnútroštátnej úrovni možno využiť mnohé skúsenosti a v EÚ existuje aj mnoho príkladov osvedčených postupov. **Zvyšovanie úrovne všetkých vnútroštátnych systémov a inštitúcií smerom k tým najlepším by znamenalo významný krok k vytvoreniu európskeho výskumného systému svetovej úrovne.** Vplyv jednotlivých iniciatív by sa väčšmi zvýšil zabezpečením ich plánovania a vykonávania koherentným, konzistentným a vzájomne sa posilňujúcim spôsobom, založeným na spoločne rozvíjaných cieľoch a zameraním na kľúčové oblasti.

Takéto partnerstvo by si malo stanoviť záväzok dosiahnuť do konca roka 2010 rýchly a merateľný pokrok zameraný na:

- systematicky otvorený nábor;
- splnenie potrieb v oblasti sociálneho zabezpečenia a doplnkových dôchodkov mobilných výskumných pracovníkov;
- poskytnutie atraktívneho zamestnania a pracovných podmienok a
- skvalitnenie odbornej prípravy, zlepšenie schopností a skúseností výskumných pracovníkov.

Na základe koordinovaného opatrenia v týchto oblastiach **spolu s obnoveným úsilím týkajúcim sa existujúcich iniciatív, ako je zvýšenie miery prevzatia zásad charty a kódexu,** by sa výskumným pracovníkom zabezpečili lepšie pracovné príležitosti a úspešnejšia kariéra, a umožnila väčšia mobilita medzi inštitúciami, verejným a súkromným sektorom a na cezhraničnej úrovni.

Na európskej úrovni by skutočný trh práce pre výskumných pracovníkov vyvážil ponuku a dopyt po výskumných pracovníkoch, podporil rast produktivity prostredníctvom lepšieho

²² Závery predsedníctva z 15. a 16. marca 2002.

obsadzovania voľných pracovných miest, zvýšil prenos znalostí a uľahčil rozvoj stredísk excelentnosti v celej EÚ, vytvoril by lepšie medzinárodné prepojenia pre spoločný výskum a ekonomické využívanie výsledkov výskumu, a pomohol by vytvoriť atraktívnejšie podmienky pre priemyselné investície do výskumu.

4. Opatrenia v štyroch kľúčových oblastiach

4.1. Otvorený nábor pracovníkov a prenosnosť grantov

Výskumní pracovníci často uvádzajú nedostatok otvorených pracovných príležitostí ako prekážku v začatí alebo pokračovaní v kariére výskumného pracovníka v Európe. V mnohých členských štátoch verejné výskumné inštitúcie, najmä univerzity, často nemajú dostatočnú autonómiu v oblasti najímania pracovníkov z dôvodu **zastaraných vnútroštátnych právnych predpisov a postupov, ktoré stále sťažujú alebo bránia náboru pracovníkov založenom na súťaži**. Takže zatiaľ čo nábor pracovníkov v súkromnom sektore v Európe je často otvorený a konkurenčný, na inštitucionálnej úrovni vo verejnom sektore prebieha na základe interného prijímacieho konania.

Výskumní pracovníci sú relatívne malá a vysoko špecializovaná pracovná sila, takže **v rámci žiadneho jednotného vnútroštátneho systému nebude vždy možné nájsť najlepšie kvalifikovaného jednotlivca pre danú výskumnú pozíciu, nieto v rámci jedinej inštitúcie**. Rozšírením zavedenia otvoreného náboru pracovníkov do verejného sektora sa preto s najväčšou pravdepodobnosťou zlepši výskum v Európe a poskytne sa viac príležitostí pre výskumných pracovníkov.

Zatiaľ čo zamestnávateľia v oblasti výskumu vo väčšine súkromných a v niektorých verejných sektoroch už otvorene uverejňujú voľné pracovné miesta, **väčšina voľných pracovných miest sa uverejňuje len interne** alebo prinajlepšom na vnútroštátnej úrovni. Výskumní pracovníci teda potrebujú **aktuálne, ľahko dostupné praktické informácie o možnosti presúvať sa medzi inštitúciami, sektormi a krajinami**.

Napriek značnému úsiliu vrátane úsilia prostredníctvom bolonského procesu a nedávno prijatého európskeho kvalifikačného rámca **inštitúcie stále nie sú dostatočne oboznámené s postupmi a normami týkajúcimi sa uznávania akademických a odborných kvalifikácií z iných krajín alebo sektorov vrátane neformálnych kvalifikácií**.

V súčasnosti **je takmer celé financovanie projektov viazané na inštitúcie v rámci krajiny financujúcej organizácie**, hoci pre výsledky projektu by premiestnenie bolo prínosné. Prenosnosť grantov poskytnutých Európskou výskumnou radou a schéma, na základe ktorej sa prostriedky prideľujú výskumnému pracovníkovi, ktorú riadia vnútroštátne agentúry financovania výskumu prostredníctvom európskych riaditeľov výskumných rád (EUROHORC)²³, by mohli slúžiť ako modely pre ostatné iniciatívy.

Navrhované prioritné opatrenia:

- Členské štáty zabezpečia otvorený a transparentný nábor výskumných pracovníkov založený na súťaži, najmä tým, že inštitúciami poskytnú väčšiu autonómiu v oblasti náboru pracovníkov a prijímania osvedčených postupov pri uznávaní kvalifikácií z iných krajín.

²³

Riaditelia národných výskumných finančných a výkonných organizácií.

- Členské štáty a Komisia zabezpečia, že všetky verejne financované pracovné miesta v oblasti výskumu budú otvorene uverejňované online, najmä prostredníctvom EURAXESS.
- Členské štáty a Komisia zabezpečia primerané informačné a asistenčné služby pre výskumných pracovníkov presúvajúcich sa medzi inštitúciami, sektormi a krajinami, a to prostredníctvom platforiem EURAXESS a EURES²⁴.
- Členské štáty a Komisia umožnia prenosnosť individuálnych grantov udelených vnútroštátnymi finančnými agentúrami a relevantnými výskumnými programami Spoločenstva, ak to financujúcim orgánom umožní lepšie dosiahnuť ich potreby v oblasti výskumu a výskumným pracovníkom lepšie riadiť svoju kariéru.

4.2. Splnenie potrieb v oblasti sociálneho zabezpečenia a doplnkových dôchodkov pre mobilných výskumných pracovníkov

Európsky rozmer **sociálneho zabezpečenia**²⁵ je predmetom koordinačných nariadení v rámci EÚ, ktorých cieľom je zabrániť nepriaznivému vplyvu uplatňovania rôznych vnútroštátnych právnych predpisov na mobilných pracovníkov²⁶. V nariadení Rady (ES) č. 1408/71 sa ako všeobecné pravidlo uvádza, že migrujúci pracovníci podliehajú právnym predpisom krajiny, v ktorej pracujú. V priebehu rokov právne predpisy Spoločenstva týkajúce sa koordinácie sociálneho zabezpečenia osobitne uľahčili dlhodobú mobilitu pracovníkov. Ako sa však zdôrazňuje v nedávnom Akčnom pláne pracovnej mobility EÚ, **predpisy prijaté pred niekoľkými desaťročiami nemôžu dostatočne pokryť novšie formy mobility pracovníkov, ktorí v rôznych členských štátoch často pracujú na základe krátkodobých zmlúv**. Keďže výskumní pracovníci patria do kategórie pracovníkov s najväčšou mobilitou a často môžu počas svojej kariéry pracovať na základe viacerých krátkodobých pracovných zmlúv, je veľmi pravdepodobné, že sa stretnú s ťažkosťami.

Základné problémy často vyplývajú z **nedostatku informovanosti výskumných pracovníkov a ich zamestnávateľov o ich právach v oblasti sociálneho zabezpečenia**. Malo by sa tomu zabrániť zlepšením prístupu k existujúcim informáciám. V Akčnom pláne pracovnej mobility EÚ sa predpokladá **zlepšenie existujúcich právnych predpisov a vykonávacích postupov týkajúcich sa sociálneho zabezpečenia** pri zohľadnení novších foriem mobility. Keďže sa to bude vzťahovať aj na výskumných pracovníkov, je dôležité, aby sa pri posudzovaní potreby zlepšenia začlenili ich skúsenosti. Mobilitu by mohla uľahčiť napríklad podpora pre rozšírenie obdobia na prenesenie dávok v nezamestnanosti.

Súčasný právny predpis EÚ takisto poskytuje členským štátom určitú flexibilitu pri odchýlení sa na základe dohody od všeobecných pravidiel týkajúcich sa uplatniteľných právnych predpisov a pri výbere uplatnenia odlišných právnych predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia na daných pracovníkov alebo predĺžení obdobia, počas ktorého sa uplatňujú právne predpisy domovského členského štátu, v prípade, že je to v záujme pracovníkov. Mohlo by sa vyvinúť koordinované úsilie s cieľom **lepšie využiť tieto odchýlky v prospech výskumných pracovníkov**.

²⁴ Sieť európskych služieb zamestnanosti a internetová stránka www.eures.europa.eu.

²⁵ vrátane zákonných dôchodkových práv, zdravotnej starostlivosti, dávok v nezamestnanosti.

²⁶ Nariadenie Rady (ES) č. 1408/71 o uplatňovaní systémov sociálneho zabezpečenia na zamestnancov, samostatne zárobkovo činné osoby a ich rodinných príslušníkov, ktorí sa pohybujú v rámci EÚ, a vykonávacie nariadenie (EHS) 574/72.

Okrem toho by sa mohla uľahčiť cirkulácia výskumných pracovníkov vo vzťahu k tretím krajinám vďaka **konkrétnym doložkám v bilaterálnych a multilaterálnych dohodách o sociálnom zabezpečení medzi členskými štátmi a tretími krajinami**, čím by sa umožnilo sčítanie jednotlivých období, dala by sa možnosť byť naďalej subjektom systému sociálneho zabezpečenia domovskej krajiny na určité obdobie počas práce v cudzine, a umožnil by sa prenos dávok v prípade, že sa vrátia do svojej domovskej krajiny.

Vynárajú sa tiež ďalšie otázky, pretože pracovníci sa vo zvýšenej miere spoliehajú na **doplňkové dôchodkové systémy** s cieľom zabezpečiť sa v prípade dôchodku. Podmienky na získanie, zachovanie a prenos doplnkových dôchodkových práv však často nie sú vhodné pre mobilných pracovníkov, akými sú napríklad výskumní pracovníci. Mohlo by sa vyvinúť zvýšené úsilie na zabezpečenie informácií adresovaných konkrétne výskumným pracovníkom o otázkach doplnkových dôchodkových práv.

V súčasnosti sa rokuje o návrhu smernice týkajúcej sa prenosnosti doplnkových dôchodkových práv. Je však nepravdepodobné, že sa bude týkať „prenosnosti“ takýchto práv. Je preto žiadúce, aby sa v strednodobom časovom horizonte **preskúmala uskutočniteľnosť opatrení na uľahčenie prenosu doplnkových dôchodkových práv** pre vysoko mobilných pracovníkov vrátane výskumných pracovníkov.

Poskytovatelia dôchodkového zabezpečenia by mali byť podporovaní v tom, aby sprístupnili celoeurópske dôchodkové systémy zamerané na výskumných pracovníkov a spoločnosti by mali byť podporované v tom, aby využívali poskytovateľov dôchodkového zabezpečenia v iných členských štátoch EÚ. Mobilným výskumným pracovníkom by to umožnilo prispievať do rovnakého doplnkového dôchodkového fondu počas zamestnania v rôznych krajinách EÚ a pritom stále dodržiavať odlišné sociálne, pracovné a dôchodkové právne predpisy v zúčastnených členských štátoch. V prípade výskumných pracovníkov si to bude vyžadovať výnimku z povinnej účasti zo zákona v domácom dôchodkovom fonde.

Navrhované prioritné opatrenia:

- Komisia a členské štáty zabezpečia, že výskumní pracovníci a ich zamestnávateľia budú mať prístup k aktuálnym a cieleným informáciám o uplatňovaní predpisov v oblasti sociálneho zabezpečenia EÚ a o dôsledkoch nadnárodnej mobility na doplnkové dôchodky aj prostredníctvom zlepšenia existujúcich zdrojov na úrovni EÚ a vnútroštátnej úrovni, ako je webová stránka EULisses²⁷.
- Členské štáty lepšie využijú existujúci právny rámec a odsúhlasia primerané bilaterálne a multilaterálne dohody o odchýlkach uvedených v nariadení č. 1408/71 v prospech výskumných pracovníkov.
- Členské štáty zahrnú predpisy uľahčujúce medzinárodnú mobilitu výskumných pracovníkov pri uzatváraní bilaterálnych a multilaterálnych dohôd o sociálnom zabezpečení s tretími krajinami.
- Komisia a členské štáty posúdia potrebu vypracovať odporúčania Komisie alebo Rady o uľahčení prenosu doplnkových dôchodkových práv pre vysoko mobilných pracovníkov vrátane výskumných pracovníkov.
- Komisia a členské štáty podporia celoeurópske dôchodkové systémy zamerané na výskumných pracovníkov.

4.3. Atraktívne podmienky zamestnania a pracovné podmienky

Podmienky zamestnania a pracovné podmienky sú podstatné pri určovaní atraktívnosti akejkoľvek kariéry. Tak ako v prípade iných povolání, aj tu zohráva dôležitú úlohu úroveň platov, ako aj rovnováha medzi pracovným a rodinným životom, ale pre výskumných pracovníkov je nemenej dôležité aj uznanie ich akademického výkonu a podporujúce, profesionálne prostredie, v ktorom sa môžu od začiatku venovať oblasti svojho vedeckého záujmu.

Napriek dôležitým prebiehajúcim reformám, v mnohých verejných výskumných inštitúciách naďalej zostávajú nepružné kompenzačné a podporné štruktúry a často sťažujú, najmä univerzitám, súťaženie na medzinárodnom trhu. V mnohých členských štátoch **existujú dve „triedy“ pracovníkov – mladí výskumní pracovníci s krátkodobými pracovnými zmluvami a starší výskumní pracovníci v pracovnom pomere na dobu neurčitú, ktorí majú nedostatočné možnosti pracovnej mobility.** Spoločné zásady tzv. flexiistoty²⁸, ktoré boli nedávno prijaté Európskou radou na základe dohody so sociálnymi partnermi, majú preto pre výskumných pracovníkov veľký význam.

Mladí výskumní pracovníci sú často zamestnávaní na základe krátkodobých zmlúv na dobu určitú, aby pomohli realizovať konkrétne výskumné projekty. To obmedzuje šance talentovaných výskumných pracovníkov na prechod do pozície nezávislého výskumného pracovníka. Niektorých to môže povzbudiť, aby hľadali možnosť postupu niekde inde, čím sa oneskorí vývoj ďalšej generácie vedúcich osobností v oblasti výskumu. Najmä mladí

²⁷ http://ec.europa.eu/employment_social/social_security_schemes/eulisses/jetspeed/.

²⁸ „K spoločným zásadám flexiistoty – Flexibilitou a istotou k zvýšeniu počtu pracovných miest a zlepšeniu ich kvality“, KOM(2007)359.

výskumní pracovníci sú tiež často odmeňovaní netypickými formami (napr. štipendiami, dotáciami), ktoré poskytujú obmedzený prístup k výhodám sociálneho zabezpečenia a doplnkového dôchodku v rámci uplatniteľných vnútroštátnych systémov sociálneho zabezpečenia.

Na rozdiel od nich sú **starší výskumní pracovníci** často zamestnaní na dobu neurčitú a postup majú zabezpečený viac z dôvodu odpracovaných rokov ako na základe výkonu. To znižuje ich motiváciu na zmenu kariéry, napr. odísť pracovať do inej krajiny alebo sektora buď na plný alebo čiastočný pracovný úväzok alebo vykonávať poradenskú činnosť. Tieto a ďalšie prekážky, ako strata nároku na dôchodok, takisto minimalizujú potenciálnu úlohu **výskumných pracovníkov na dôchodku alebo na konci profesijnej kariéry**. Mnohí z nich by inak boli ochotní prispieť napr. poradenstvom pre mladších vedcov, poskytovaním odborných posudkov pre tvorbu riešení alebo podporovaním kariéry v oblasti výskumu.

Väčšina výskumných inštitúcií v EÚ vždy nedáva dostatočnú prioritu **zosúladeniu pracovného a súkromného života**, čo môže mať za následok skutočnosť, že utrpí najmä profesijná kariéra žien. Ešte stále existuje podstatná nerovnováha v počte žien na najvyšších pozíciách v rámci výskumnej kariéry, aj keď počet ženských kandidátov na doktorandské štúdium často prevyšuje počet mužov.

Existujú podstatné rozdiely medzi úrovňou platov výskumných pracovníkov v rámci Európskeho výskumného priestoru a v porovnaní s ostatnými regiónmi sveta, dokonca aj po zohľadnení životných nákladov, ako aj značné rozdiely medzi priemernými platmi výskumných pracovníkov a pracovníčok. Tieto rozdiely deformujú jednotný trh práce a môžu prispieť k tomu, že výskumní pracovníci využijú lepšiu príležitosť v iných hospodárskych sektoroch alebo mimo Európy.

Navrhované prioritné opatrenia:

- Členské štáty, financujúce subjekty a zamestnávateľia zlepšia príležitosti na rozvoj kariéry pre mladých vedeckých pracovníkov tým, že sa zamerajú na zásady „flexiistoty“, pravidelné hodnotenie, väčšiu autonómiu a lepšiu odbornú prípravu; subjekty financujúce vedecký výskum by pri vyhodnocovaní návrhov v oblasti výskumu mali zohľadniť rozvoj kariéry.
- Členské štáty, financujúce subjekty a zamestnávateľia postupne zavedú viac flexibility do zmluvných a administratívnych dohôd ako aj do relevantných vnútroštátnych právnych predpisov pre starších výskumných pracovníkov a pracovníkov na konci profesijnej dráhy s cieľom odmeniť dobrý výkon a umožniť im neštandardnú kariéru.
- Zamestnávateľia a financujúce subjekty zabezpečia, aby všetci výskumní pracovníci financovaní z verejných zdrojov, ktorí dostávajú štipendiá a dotácie, mohli získať primerané sociálne zabezpečenie.
- Členské štáty a verejné výskumné inštitúcie dosiahnu primerané rodové zastúpenie vo výberových a financujúcich orgánoch, a systematicky vykonávajú takú politiku, ktorá mužom aj ženám umožní napredovať vo vedeckej kariére na základe rovnováhy pracovného a súkromného života, ako napríklad tak, že vyvinú riešenia pre „dvojitú“ kariéru.

4.4. Skvalitnenie odbornej prípravy, zlepšenie pracovných schopností a skúseností európskych výskumných pracovníkov

Výskumní pracovníci musia byť plne vybavení pracovnými schopnosťami potrebnými na účasť v rôznych úlohách v modernom znalostnom hospodárstve. Najmä podniky čoraz väčšími prosperujú v prostredí tzv. otvorenej inovácie, v ktorom sa na skúmanie nápadov a vývoj produktov účinnejšie využívajú vzájomné prepojenia a prepojenia s verejnými výskumnými inštitúciami. **Prepojenia medzi excelentnou verejnou výskumnou základňou a podnikmi majú preto rozhodujúci význam.** Veda sama osebe sa tiež vyvíja, pričom sa **väčší dôraz kladie na multidisciplinárny a interdisciplinárny výskum, konkurenčné financovanie, medzinárodnú spoluprácu a premenu výsledkov výskumu na úspešnú inováciu.**

Väčšina výskumných pracovníkov v Európe sa však stále odborne vzdeláva v tradičnom akademickom prostredí. Často nedisponujú zručnosťami a kompetenciami potrebnými napríklad na riadenie duševného vlastníctva, podávanie žiadostí o financovanie projektov alebo vybudovanie svojej vlastnej začínajúcej spoločnosti. Výskumní pracovníci pracujúci pre MSP môžu dospieť k zisteniu, že musia riadiť projekty, starať sa o komunikáciu spoločnosti alebo riadiť duševné vlastníctvo. Skúsení výskumní pracovníci môžu tiež stratiť kontakt s najnovšími technikami a metódami, a môžu dostávať nedostatočnú podporu pri rozvoji svojich kompetencií alebo zručností počas rozvoja svojej kariéry, napr. z hľadiska postupu na riadiace pozície v rámci svojich inštitúcií.

Prebiehajúci medzivládny **bolonský proces je zameraný na riešenie niektorých otázok, ako napríklad rozvoj študijných programov v doktorandských programoch a zabezpečenie kvality.** Užitočné budú i opatrenia Spoločenstva, napr. siete zaškoľovania v rámci **Siedmeho rámcového programu pre výskum**, navrhovaná činnosť v oblasti spoločných doktorátov v rámci **programu Erasmus Mundus** a **Európsky inovačný a technologický inštitút.**

Je však potrebné väčšie úsilie na vnútroštátnej úrovni zamerané na zručnosti a celoživotné vzdelávanie. **Výskumní pracovníci musia počas svojho kvalifikačného obdobia i po jeho skončení nadobúdať relevantné skúsenosti.** To na druhej strane pomôže ich kariérnym možnostiam a schopnosti presúvať sa medzi inštitúciami, sektormi a krajinami. Toto je len čiastočne záležitosť formálnej odbornej prípravy. Vytvorenie zodpovedajúceho prostredia si bude vyžadovať zmeny v mnohých inštitúciách, napr. pri vybudovaní ich prepojenia so súkromným sektorom.

Navrhované prioritné opatrenia:

- Členské štáty rozvinú a podporia konzistentné „vnútroštátne programy v oblasti zručností“ s cieľom zabezpečiť, aby výskumní pracovníci získali potrebné zručnosti, aby mohli počas svojej kariéry v plnej miere prispieť k znalostnej ekonomike a spoločnosti.
- Členské štáty zabezpečia lepšie prepojenie medzi akademickými inštitúciami a priemyslom podporovaním umiestňovania výskumných pracovníkov v priemysle počas ich odbornej prípravy a propagáciou financovania doktorátov zo strany priemyslu, ako aj zapojením do prípravy študijných programov.

5. Implementácia partnerstva

V záujme úspešného prispenia tohto partnerstva k vytvoreniu európskeho výskumného systému svetovej úrovne bude musieť každý partner prispievať v plnej miere. Preto je dôležité,:

- aby sa členské štáty, Rada a Komisia zaviazali k **spoločným cieľom a schválili navrhované opatrenia**;
- aby členské štáty **do začiatku roka 2009 prijali národné akčné plány**, v ktorých sa stanovujú konkrétne ciele a činnosti v záujme dosiahnutia cieľov partnerstva. **Vzhľadom na rôznu východiskovú pozíciu každého členského štátu sa očakáva, že každý plán bude zameraný na rôzne aspekty celkových cieľov partnerstva**;
- aby sa identifikované **prioritné opatrenia zaviedli do konca roka 2010**;
- aby sa **Komisia** s cieľom posilniť partnerstvo **snažila optimalizovať existujúce nástroje Spoločenstva** vrátane nástrojov dostupných prostredníctvom Siedmeho rámcového programu „Ľudia“;
- aby členské štáty a Komisia v rámci partnerstva:
 - **určili osvedčené postupy** a v prípade potreby **vypracovali spoločné usmernenia**;
 - **monitorovali pokrok** na vnútroštátnej úrovni a úrovni EÚ a každoročne o ňom podávali správu na základe odsúhlasených ukazovateľov²⁹;
 - **v maximálnej miere využili existujúci právny rámec Spoločenstva** v prospech výskumných pracovníkov;
- aby **Rada pre konkurencieschopnosť**, v súlade so svojou hlavnou úlohou pri kontrole iniciatív EVP, **monitorovala a vyhodnocovala pokrok** pri vykonávaní opatrení partnerstva;
- aby sa na konci prvej fázy partnerstva v roku 2010 uskutočnilo **celkové vyhodnotenie situácie a výsledkov vyplývajúcich z týchto opatrení partnerstva** a zohľadnila sa potreba ďalších opatrení EÚ s cieľom riešiť konkrétne nevyriešené otázky. Vyhodnotenie by malo v **plnej miere obsahovať názory samotných výskumných pracovníkov**. Malo by sa zväžiť zriadenie **jednotného kontaktného miesta pre výskumných pracovníkov** na oboznamovanie partnerstiev o príkladoch osvedčených postupov a pretrvávajúcich ťažkostiach, ako aj **zorganizovanie hlavnej konferencie v roku 2009** s cieľom poskytnúť platformu pre názory výskumných pracovníkov.

²⁹ Možné ukazovatele sú navrhnuté v kapitole 7 Sprievodného pracovného dokumentu útvarov Komisie (SEK(2008)XXX).