



Rada
Evropské unie

Brusel 14. července 2023
(OR. en)

11850/23

Interinstitucionální spis:
2023/0285(NLE)

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

NÁVRH

Odesílatel:	Martine DEPREZOVÁ, ředitelka, za generální tajemnici Evropské komise
Datum přijetí:	13. července 2023
Příjemce:	Thérèse BLANCHETOVÁ, generální tajemnice Rady Evropské unie
Č. dok. Komise:	COM(2023) 436 final
Předmět:	Návrh DOPORUČENÍ RADY o evropském rámci pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě

Delegace nalezou v příloze dokument COM(2023) 436 final.

Příloha: COM(2023) 436 final



EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 13.7.2023
COM(2023) 436 final

2023/0285 (NLE)

Návrh

DOPORUČENÍ RADY

o evropském rámci pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

1. SOUVISLOSTI NÁVRHU

Jádrem výzkumného a inovačního systému v Evropě jsou výzkumní pracovníci. Kariéru ve výzkumu je třeba více podpořit, aby bylo možné přilákat a udržet talenty a posílit celý systém a zvýšit jeho konkurenceschopnost. To je velmi důležité pro řešení globálních a společenských výzev, kterým Evropa čelí, včetně digitální a ekologické transformace.

Od zahájení **Evropského výzkumného prostoru** v roce 2000¹ došlo k významnému pokroku pro výzkumné pracovníky. Stále však existují nevyřešené problémy, které vyžadují cílenější a účinnější opatření.

Sdělení Komise „Nový EVP pro výzkum a inovace“² uznává, že v celosvětové soutěži o talenty je nezbytné vytvořit podmínky pro profesní rozvoj za účelem přilákání a udržení nejlepších výzkumných pracovníků v Evropě, a že jistota zaměstnání, zejména v případě začínajících výzkumných pracovníků, se za poslední roky odpovídajícím způsobem nezlepšila. Ke kariérám ve výzkumu v Evropě stanovuje komplexní přístup prostřednictvím souboru opatření zaměřených na uznávání profese a dovedností výzkumných pracovníků, vytvoření rámce kompetencí pro výzkumné pracovníky, posílení mobility a výměn mezi akademickou obcí a průmyslem, cílené odborné přípravy a portálu jednotného kontaktního místa, jenž výzkumní pracovníci mohou využít pro řadu podpůrných služeb.

Závěry Rady s názvem „Prohloubení Evropského výzkumného prostoru: nabídnout výzkumným pracovníkům atraktivní a udržitelné profesní dráhy a pracovní podmínky a zajistit, aby se mobilita v oblasti výzkumu stala realitou“ z května 2021³ poukázaly na potřebu koordinovanějšího postupu na evropské úrovni, aby bylo možné překonat stávající výzvy, kterým výzkumní pracovníci čelí, a aby byla zajištěna odpovídající a udržitelná kariéra ve výzkumu, podporována vyvážená mobilita talentovaných lidí a aby se Evropa stala pro výzkumné pracovníky atraktivní destinací. Navrhuje se přejít na jednotný a komplexní rámec, který by se zabýval všemi výzvami souvisejícími s kariérou ve výzkumu ve všech možných oblastech zaměstnání ve výzkumu.

Potřebu zatraktivnit kariéru ve výzkumu v Evropě zdůrazňuje také **doporučení Rady o „Paktu pro výzkum a inovace v Evropě“ ze dne 26. listopadu 2021⁴ a politický program EVP připojený k závěrům Rady o „řízení Evropského výzkumného prostoru v budoucnosti“ ze dne 26. listopadu 2021⁵**, který zahrnuje opatření „4. Podporovat atraktivní a udržitelné profesní dráhy ve výzkumu, vyváženou mobilitu talentů a mezinárodní, mezioborovou a meziodvětvovou mobilitu napříč EVP“. Opatření předpokládá vytvoření evropského rámce pro kariéru ve výzkumu a vytvoření nebo modernizaci stávajících nástrojů na podporu profesní dráhy ve výzkumu.

¹ SDĚLENÍ KOMISE RADĚ, EVROPSKÉMU PARLAMENTU, HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ – Směrem k Evropskému výzkumnému prostoru, Brusel, KOM(2000) 6 v konečném znění.

² SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ – Nový EVP pro výzkum a inovace, COM(2020) 628 final.

³ Dokument Rady 9138/21.

⁴ Doporučení Rady (EU) 2021/2122 ze dne 26. listopadu 2021 o Paktu pro výzkum a inovace v Evropě (Úř. věst. L 431, 2.12.2021, s. 1).

⁵ Dokument Rady 14308/21.

V celé Evropě se výzkumní pracovníci často nacházejí v **nejistém postavení, pokud jde o zaměstnání a pracovní podmínky**. To platí zejména pro **začínající výzkumné pracovníky**. Zatímco výzkumný pracovník je obvykle zaměstnán univerzitou nebo výzkumnou organizací, financování pochází přímo (prostřednictvím stipendií) nebo nepřímo (prostřednictvím výzkumných projektů) od vnitrostátních a mezinárodních financujících organizací. Výzkumní pracovníci mají obvykle krátkodobé smlouvy financované z grantů bez jasné vyhlídky na stabilitu zaměstnání.

Platy, sociální ochrana a pracovní podmínky se mohou v závislosti na financujícím subjektu výrazně lišit. Nástroj **Strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky (HRS4R)**⁶ umožnil zaměstnavatelům a investorům uvést do praxe zásady **charty a kodexu pro výzkumné pracovníky**⁷. Akce „Marie Curie-Sklodowska“ (MSCA)⁸ propagují chartu a kodex tím, že charta a kodex jsou podmínkou účasti v programu. Charta a kodex však pocházejí z roku 2005 a je třeba je revidovat, aby odpovídaly nové realitě a výzvám, mimo jiné včetně otevřené vědy a genderové rovnosti. Revidovaná verze by se měla zaměřit i na širší využití mimo akademickou sféru. Portály a služby **EURAXESS**⁹ nadále poskytují mobilním výzkumným pracovníkům po celém světě základní praktické informace a přístup k pracovním příležitostem v celé Evropě. Penzijní systém **RESAVER**¹⁰ je přínosný, ale zatím má jen omezené pokrytí. Tyto služby a nástroje je možné rozšířit.

V podpoře **přechodu výzkumných pracovníků do širších pracovních odvětví mimo akademickou sféru** nebo k **zakládání vlastních startupů a vytváření inovací** nedošlo k významnému pokroku. Jedním z hlavních důvodů výše uvedeného nedostatečného pokroku je současný velmi úzký způsob hodnocení výzkumných pracovníků, který je založený výhradně na recenzovaných publikacích a velmi často na úzkém měřítku časopisového impakt faktoru. Důsledkem je, že výzkumní pracovníci nejsou ochotni zapojit se do aktivit, jako jsou otevřená věda, meziodvětvová mobilita a podnikání, občanská věda a osvětová činnost, protože tyto aktivity pravděpodobně nebudou přínosné pro akademickou kariéru. Tato praxe kvůli nedostatku časopisů s vysokým impakt faktorem také odrazuje od mezioborového výzkumu.

Dalším faktorem, který brání profesnímu přechodu mimo akademickou sféru, je skutečnost, že většina doktorandů získává zkušenosti výhradně v akademickém prostředí. Tato forma akademické přípravy je na alternativní kariéru v jiných odvětvích nevybavuje dostatečně. Zpráva UNESCO o vědě za rok 2021¹¹ uvádí, že na světě je přibližně 8,85 milionu výzkumných pracovníků. Od roku 2007 se počet výzkumných pracovníků zvýšil téměř o 30 %. Čína předstihla USA (21,1 % a 16,2 %). **EU s 23,5% podílem zůstává v počtu výzkumných pracovníků světovou jedničkou**. Podobný nárůst počtu akademických pozic však nebyl zaznamenán a ve skutečnosti jen malé procento absolventů doktorského studia najde práci v akademickém nebo veřejném výzkumném sektoru. Proto si musí hledat zaměstnání mimo tato odvětví¹². Vzhledem k malému počtu výzkumných pracovníků, kteří se stanou akademickými pracovníky, je právě akademická sféra alternativní kariérou. Vzhledem

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

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

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

⁹ <https://euraxess.ec.europa.eu/>

¹⁰ <https://www.resaver.eu/>

¹¹ UNESCO (2021) *UNESCO Science Report – The race against time for smarter development*, ISBN: 978-92-3-100450-6. K dispozici na adrese <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000377433> (přístup 31. března 2023).

¹² Podle Eurostatu pracovalo v roce 2021 v EU nejvíce výzkumných pracovníků v podnikatelském sektoru (56 %) a v sektoru vysokoškolského vzdělávání (32 %), následoval sektor vládních institucí (11 %). Viz <https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/ddn-20221206-1>.

k tomu, že většina výzkumných pracovníků nebude pokračovat v akademické kariéře, musí si osvojit **dovednosti, které jim umožní uplatnění v neakademických odvětvích nebo zahájení vlastní podnikatelské činnosti.**

Mobilita výzkumných pracovníků je stále **asymetrická**, a to od východu na západ a z jihu na sever. V průběhu let docházelo k různým zásahům, jako je možnost využívat na výzkum fondy politiky soudržnosti nebo specifické akce pro země rozšiřování účasti během rámcových programů pro výzkum a inovace¹³. Tyto iniciativy sice pomohly k vyváženější mobilitě talentů, ale nepostačovaly k tomu, aby zanechaly dlouhodobé účinky.

Ačkoli v oblasti **genderové rovnosti** již bylo dosaženo významného pokroku, stále existují nevyřešené problémy. Je třeba účinně řešit přetrvávající genderové nerovnosti v kariéře výzkumných pracovníků – včetně rozdílů v odměňování žen a mužů, kariérního postupu, genderových stereotypů při hodnocení, otázek rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a také genderové podmíněného násilí, které ovlivňuje účast a kariérní postup. Kromě toho je třeba věnovat zvláštní úsilí řešení nedostatečného zastoupení žen v oblasti přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky (STEM).

Na zásadnější úrovni je třeba přehodnotit **definici výzkumného pracovníka**, aby bylo zajištěno, že bude zahrnovat širokou škálu profesních možností. Je třeba uznat, že kromě výzkumu hrají významnou roli i další činnosti, jako jsou výuka, dohled a mentorování a spolupráce s průmyslem a společností. Kromě toho je třeba uznat, že výzkum a inovace na vysoké úrovni vyžadují podporu mnoha **rolí v oblasti řízení výzkumu**, které zastávají výzkumní pracovníci nebo jiní odborníci.

Vzhledem k významu výzkumné kariéry musí být rámcové podmínky a podpůrná opatření doprovázeny odpovídajícím a pravidelným **systémem monitorování**, který umožní shromažďovat relevantní údaje, jež mohou podpořit jak zúčastněné strany v oblasti výzkumu a inovací, tak i tvůrce politik.

• **Odůvodnění a cíle návrhu**

Cílem tohoto návrhu doporučení Rady je reagovat na obavy a doporučení Komise a Rady¹⁴ a realizovat jeden z očekávaných výsledků opatření 4 politického programu EVP, zejména vytvoření evropského rámce pro kariéru ve výzkumu. Poskytuje normy, které mohou být pro členské státy, výzkumné organizace, investory a zúčastněné strany vodítkem při zvyšování stability a přitažlivosti profesních drah ve výzkumu. Cílem je **udržet evropské výzkumné pracovníky a učinit z Evropy přitažlivou destinaci pro zahraniční talenty.**

Je poskytnuta jasná **definice „výzkumného pracovníka“**¹⁵, která umožní řádné uznání této profese v Evropě. Rovněž se objasňuje, že výzkumní pracovníci mohou vykonávat různé **výzkumné profese** ve všech příslušných odvětvích, včetně akademické sféry, podnikání, veřejné správy a neziskového sektoru. Návrh uznává, že výzkumní pracovníci nebo jiní odborníci zastávají mnoho **rolí v oblasti řízení výzkumu**, což zdůrazňuje význam další analýzy a sladění těchto profesí na evropské úrovni.

¹³Země rozšiřování účasti jsou země s nízkou účastí v předchozích rámcových programech pro výzkum a inovace.

¹⁴ Viz předchozí oddíl.

¹⁵ Využitím definice obecně uznávaného manuálu Frascati, <https://www.oecd.org/sti/inno/frascati-manual.htm>.

Základním prvkem přitažlivější kariéry ve výzkumu bude zlepšení **pracovních podmínek**, zajištění rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a **boj proti nejistotě**, mimo jiné omezením smluv na dobu určitou a podporou udržitelnějších mechanismů financování výzkumných organizací. To bude doplněno opatřeními k zajištění přiměřených **mechanismů sociální ochrany** a přeshraniční přenositelnosti důchodových práv. **Zvláštní pozornost je věnována začínajícím výzkumným pracovníkům**, kterým jsou určeny zvláštní pobídky.

Nová Charta pro výzkumné pracovníky nahradí chartu a kodex pro výzkumné pracovníky z roku 2005¹⁶ a bude podporovat zajištění dobrých pracovních podmínek a výzkumného prostředí v příslušných organizacích. Půjde o jednotný dokument, který bude současně určen výzkumným pracovníkům, zaměstnavatelům, investorům a tvůrcům politik a který bude obsahovat méně zásad¹⁷, aby se usnadnilo zavádění ve všech odvětvích. Nová charta může být příležitostí k zahájení procesu revize stávajícího mechanismu provádění Strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky (HRS4R).

Posilování **dovedností výzkumných pracovníků**, zejména průřezových, s využitím **evropského rámce kompetencí pro výzkumné pracovníky (ResearchComp)**¹⁸ a také s podporou mikrocertifikátů¹⁹ podpoří **meziodvětvovou mobilitu** a skutečný tok talentů mezi odvětvími. Tím se podpoří koloběh znalostí a překlene propast mezi výzkumnými pracovníky a poptávkou trhu práce po vysoce kvalifikovaných talentech.

Základem **inovací** je talent. Klíčové je vytvořit podmínky pro vznik a mobilitu vysoce kvalifikovaných a odolných talentů, kteří budou schopni přispět k oživení a konkurenceschopnosti Evropy. To znamená silnější vazby mezi akademickou sférou a průmyslem a podnikatelskou a inovační kulturu s talenty, kteří mohou své nápady uvádět na trh.

Návrh podporuje meziodvětvovou mobilitu a všechny ostatní formy mobility²⁰, jakož i zakládání startupů výzkumnými pracovníky, přičemž uznává a odměňuje **různé profesní dráhy**, aby se zajistilo, že jejich přidaná hodnota bude náležitě zohledněna v souvislosti s náborem, kariérním postupem a hodnocením výzkumných pracovníků. To je doplněno podporou **kariérního poradenství a podpůrných služeb**, které výzkumným pracovníkům pomáhají najít nejvhodnější dráhu a podporují jejich profesní rozvoj.

Profily R1–R4 pro výzkumné pracovníky zavedené v roce 2011²¹ jsou aktualizovány a doplněny o příklady povolání pro každou úroveň a napříč odvětvími, aby byla kariéra výzkumných pracovníků lépe srovnatelná a interoperabilní napříč odvětvími zaměstnání a zeměmi²².

¹⁶Doporučení Komise 2005/251/ES ze dne 11. března 2005 o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (Úř. věst. L 75, 22.3.2005, s. 67).

¹⁷ Soubor 20 zásad namísto současných 40 zásad charty a kodexu pro výzkumné pracovníky.

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

¹⁹Doporučení Rady 2022/C 243/02 ze dne 16. června 2022 o evropském přístupu k mikrocertifikátům pro celoživotní učení a zaměstnatelnost (Úř. věst. C 243, 27.6.2022, s. 10).

²⁰ Geografická, interinstitucionální, mezioborová a virtuální mobilita.

²¹

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

²²Z analýzy 79 285 volných pracovních míst zveřejněných v databázi Euraxess v roce 2020 vyplývá, že polovina volných pracovních míst nebyla spojena s konkrétní fází profesní dráhy. Analýza navíc odhalila, že každý zaměstnavatel má pro definici pracovního místa vlastní terminologii, což zdůrazňuje potřebu vytvořit společný jazyk.

Provádění nových norem a doporučení zlepší celkový vnitrostátní a evropský systém výzkumu a inovací a přispěje ke strukturálnímu řešení případů nevyvážené mobility talentů.

Podporuje se zavádění a další rozvoj stávajících a nových nástrojů na podporu kariéry ve výzkumu (např. EURAXESS, RESAVER, ResearchComp). Všechny tyto projekty najdou své místo v připravované **talentové platformě EVP**, která je jednotným kontaktním místem pro výzkumné pracovníky a poskytuje podporu i výzkumným organizacím.

Středisko pro sledování profesních drah ve výzkumu umožní sledovat provádění tohoto návrhu, a to shromažďováním ukazatelů týkajících se různých aspektů. Na základě těchto údajů budou moci zúčastněné strany a tvůrci politik na vnitrostátní a evropské úrovni přijímat opatření založená na důkazech.

- **Soulad s platnými předpisy v této oblasti politiky**

Tento návrh je v souladu s platnými předpisy, zejména s těmito:

- **Sdělení Komise „Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost“**, přijaté dne 1. července 2020²³, které zdůrazňuje, že výzkumní pracovníci stojí v čele vědy a inovací a že potřebují specifické soubory dovedností, aby mohli úspěšně působit v akademické sféře i mimo ni. Agenda dovedností mimo jiné předpokládá vymezení taxonomie dovedností pro výzkumné pracovníky, vytvoření evropského rámce kompetencí pro výzkumné pracovníky a podporu při vybavování výzkumných pracovníků dovednostmi potřebnými pro meziodvětvovou mobilitu. První stěžejní opatření agendy dovedností, Evropský pakt pro dovednosti, podporuje prohlubování dovedností a změnu kvalifikace prostřednictvím spolupráce mezi průmyslem, poskytovateli vzdělávání a odborné přípravy, sociálními partnery a veřejnými orgány v rámci rozsáhlých partnerství v oblasti dovedností.
- **Sdělení Komise o Evropské strategii pro univerzity**²⁴, přijaté 18. ledna 2022, které předpokládá vytvoření rámce pro kariéru ve výzkumu v součinnosti s evropským rámcem pro atraktivní a udržitelnou kariéru ve vysokoškolském vzdělávání.
- **Sdělení Komise „Nový evropský program inovací“**, přijaté dne 5. července 2022²⁵, uznává, že inovace závisí na úspěšné výchově, získávání a udržení talentovaných lidí a jejich rozmanité kvalifikaci, a zdůrazňuje význam meziodvětvové mobility.
- **Doporučení Rady o „hlavních zásadách pro zhodnocování znalostí“**²⁶, přijaté dne 2. prosince 2022, jehož cílem je přijmout společný postoj k politickým zásadám a opatřením pro tvůrce politik na vnitrostátní, regionální a místní úrovni tak, aby se maximalizovala přeměna výsledků výzkumu a inovací na řešení, která jsou

²³SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ – Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost, COM(2020) 274 final.

²⁴SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ o Evropské strategii pro univerzity, COM(2022) 16 final.

²⁵SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ Nový evropský program inovací, COM(2022) 332 final.

²⁶Doporučení Rady (EU) 2022/2415 ze dne 2. prosince 2022 o hlavních zásadách pro zhodnocování znalostí (Úř. věst. L 317, 9.12.2022, s. 141).

prospěšná pro společnost. Hlavní zásady mimo jiné podporují rámec na podporu rozvoje dovedností a kapacit, systém pobídek a parametrů, sledování a hodnocení.

- **Soulad s ostatními politikami Unie**

Tento návrh je v souladu s ostatními politikami Unie, zejména s těmito:

- **Evropský pilíř sociálních práv**, který byl vyhlášen Evropským parlamentem, Radou a Komisí v listopadu 2017 a který stanoví základní zásady a práva pro spravedlivé a dobře fungující trhy práce a systémy sociálního zabezpečení v 21. století, a související předpisy Unie v oblasti pracovních podmínek a sociální ochrany, včetně **sdělení Komise „Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob“²⁷** přijatého dne 26. dubna 2017; **směrnice o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii²⁸** a **směrnice o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob²⁹**, přijatá 20. června 2019; **doporučení Rady o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně³⁰**, přijaté dne 8. listopadu 2019. Cílem doporučení Rady o přístupu k sociální ochraně je zejména zajistit, aby pracovníci i osoby samostatně výdělečně činné mohli za srovnatelných podmínek vstoupit do systémů sociálního zabezpečení, nabývat a využívat odpovídající nároky, snadno převádět nároky na sociální zabezpečení z jednoho zaměstnání do druhého a disponovat transparentními informacemi o svých právech a povinnostech v oblasti sociálního zabezpečení.
- **Sdělení Komise „Přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU“³¹**, přijaté dne 27. dubna 2022, uznává význam a potřebu toho, aby se EU stala přitažlivější pro talentované lidi z celého světa. V této souvislosti přispívají k těmto cílům směrnice o studentech a výzkumných pracovnících³² a nedávná revize směrnice o modré kartě EU³³ tím, že usnadňují a ztraktivňují příchod výzkumných pracovníků a vysoce kvalifikovaných pracovníků do EU a podporují oběh poznatků a dovedností napříč členskými státy prostřednictvím rozšířených práv na mobilitu uvnitř EU.

²⁷SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ – Iniciativa na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem pracujících rodičů a pečujících osob, COM(2017) 252 final.

²⁸Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1152 ze dne 20. června 2019 o transparentních a předvídatelných pracovních podmínkách v Evropské unii (Úř. věst. L 186, 11.7.2019, s. 105).

²⁹Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019 o rovnováze mezi pracovním a soukromým životem rodičů a pečujících osob a o zrušení směrnice Rady 2010/18/EU (Úř. věst. L 188, 12.7.2019, s. 79).

³⁰Doporučení Rady 2019/C 387/01 ze dne 8. listopadu 2019 o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně (Úř. věst. C 387, 15.11.2019, s. 1).

³¹SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ – Přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU, COM(2022) 657 final.

³²Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/801 ze dne 11. května 2016 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem výzkumu, studia, stáže, dobrovolnické služby, programů výměnných pobytů žáků či vzdělávacích projektů a činnosti au-pair (Úř. věst. L 132, 21.5.2016, s. 21).

³³Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1883 ze dne 20. října 2021 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci a o zrušení směrnice Rady 2009/50/ES (Úř. věst. L 382, s. 28.10.2021, s. 1).

- **Sdělení Komise „Využívání talentů v evropských regionech“³⁴**, přijaté dne 17. ledna 2023, zaměřené na výzvy spojené s pastí rozvoje talentů v regionech EU, která souvisí s demografickým poklesem, stagnujícím podílem obyvatelstva s terciárním vzděláním a výrazným odchodem mladých lidí.

2. PRÁVNÍ ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

• Právní základ

Právním základem této iniciativy jsou čl. 182 odst. 5 a článek 292 SFEU. V souladu s článkem 292 SFEU Rada může přijímat doporučení a bude rozhodovat na návrh Komise ve všech případech, kdy má podle Smluv přijmout akt na návrh Komise.

V souladu s článkem 179 SFEU bude mít Unie za cíl posilovat své vědecké a technologické základy vytvořením evropského výzkumného prostoru, ve kterém se vědci, vědecké poznatky a technologie volně pohybují, a podporovat rozvoj své konkurenceschopnosti, včetně konkurenceschopnosti průmyslu, jakož i podporovat všechny výzkumné činnosti, které jsou z hlediska ostatních kapitol Smluv pokládány za nezbytné.

V souladu s článkem 181 SFEU musí Evropská unie a členské státy koordinovat své činnosti ve výzkumu a technologickém rozvoji tak, aby zajišťovaly vzájemnou provázanost vnitrostátních politik a politiky EU. V úzkém spojení s členskými státy může Komise dát jakékoli užitečné podněty na podporu této koordinace, zejména podněty pro stanovení hlavních směrů a ukazatelů, pořádání výměny osvědčených postupů a přípravu podkladů nezbytných pro pravidelný dohled a hodnocení. Evropský parlament musí být plně informován.

Ustanovení čl. 182 odst. 5 SFEU otevírá možnost doplnit činnosti uvedené ve víceletém rámcovém programu tak, že Evropskému parlamentu a Radě umožní řádným legislativním postupem a po konzultaci s Hospodářským a sociálním výborem přijmout nezbytná opatření k uskutečnění evropského výzkumného prostoru.

• Subsidiarita (v případě nevýlučné pravomoci)

Výzkumní pracovníci a kariéry ve výzkumu mají specifické problémy a potřeby, jako je uznání profese a společná definice „výzkumného pracovníka“ a výzkumných profesí na úrovni Unie, aby se podpořila interoperabilita a srovnatelnost mezi členskými státy a odvětvími; společné chápání souboru dovedností, které výzkumní pracovníci potřebují; podpora vyvážené geografické, meziodvětvové a mezioborové mobility; zdokonalený a koordinovaný systém profesního rozvoje, postupu a hodnocení výzkumných pracovníků; nástroje Unie na podporu kariéry ve výzkumu, včetně komplexního evropského systému monitorování. Těchto potřeb lze vzhledem k jejich povaze účinně dosáhnout pouze prostřednictvím iniciativy na úrovni Unie.

Komise již v minulosti přijala opatření, zejména doporučení Komise ze dne 11. března 2005 o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných

³⁴SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ – Využívání talentů v evropských regionech, COM(2023) 32 final.

pracovníků³⁵, je však nutné přijmout novou aktualizovanou iniciativu, která bude reagovat na nové výzvy a souvislosti.

Rada vyzvala Komisi k přijetí opatření v závěrech Rady ze dne 28. května 2021 s názvem „Prohloubení Evropského výzkumného prostoru: nabídnout výzkumným pracovníkům atraktivní a udržitelné profesní dráhy a pracovní podmínky a zajistit, aby se mobilita v oblasti výzkumu stala realitou“ a v politickém programu EVP, který je přílohou závěrů Rady o řízení Evropského výzkumného prostoru v budoucnosti ze dne 26. listopadu 2021. Doporučení Rady o Paktu pro výzkum a inovace v Evropě ze dne 26. listopadu 2021 uznává kariéry ve výzkumu a mobilitu výzkumných pracovníků spolu se systémem hodnocení výzkumu a odměňování jako důležité oblasti činnosti v kontextu prioritních oblastí pro společnou činnost Unie a členských států na podporu Evropského výzkumného prostoru.

Je třeba také vzít v úvahu, že taková iniciativa má zásadní význam pro zatraktivnění kariéry ve výzkumu v Evropě a rozhodujícím způsobem přispívá k cíli udržet výzkumné talenty v Evropě a učinit z ní přitažlivou destinaci pro zahraniční talenty.

- **Proporcionalita**

Tento návrh je v souladu se zásadou proporcionality stanovenou v čl. 5 odst. 4 Smlouvy o Evropské unii. Obsah ani podoba tohoto navrhovaného doporučení Rady nepřesahují to, co je potřebné pro dosažení jeho cílů. Závazky, které členské státy učiní, nejsou závazné a každý členský stát se může svobodně rozhodnout, jaký přístup zvolí.

3. VÝSLEDKY HODNOCENÍ EX POST, KONZULTACÍ SE ZÚČASTNĚNÝMI STRANAMI A POSOUZENÍ DOPADŮ

- **Konzultace se zúčastněnými stranami**

Tento návrh vychází z důkazů a podnětů získaných v rámci studií zadaných Komisí, které zahrnovaly rozsáhlou interakci se zúčastněnými stranami.

Studie „Taking stock, evaluating the achievements and identifying the way forward for the ERA Priority 3 policy measures“ (Bilancování, hodnocení dosažených výsledků a stanovení dalšího postupu pro politická opatření v rámci třetí priority EVP) zveřejněná v prosinci 2021³⁶ zhodnotila stávající politická opatření na podporu bývalé priority EVP „Otevřený trh práce pro výzkumné pracovníky“, zejména Chartu pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků, Strategii lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky (HRS4R) a síť služeb EURAXESS. Zhodnotila jejich výsledky, definovala potřeby a nabídla doporučení ohledně nových nebo revidovaných politických opatření na podporu dimenze lidských zdrojů nového Evropského výzkumného prostoru. Součástí bylo několik konzultačních činností, včetně tří online workshopů (duben, květen a červenec 2021) se zúčastněnými stranami a výzkumnými institucemi (např. univerzitami a dalšími zastřešujícími organizacemi provádějícími výzkum, organizacemi výzkumných pracovníků, aliancemi evropských univerzit, investory výzkumu, sítí EURAXESS, členskými státy), průzkumu mezi organizacemi zapojenými do procesu HRS4R a průzkumu v síti služeb EURAXESS.

Hlavní prvky, které vyplynuly z konzultací se zúčastněnými stranami v rámci studie, lze shrnout takto:

³⁵ Doporučení Komise 2005/251/ES ze dne 11. března 2005 o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (Úř. věst. L 75, 22.3.2005, s. 67).

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

- Charta pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků byly široce přijaty na institucionální úrovni v EU i mimo ni, ale je třeba je aktualizovat, aby odpovídaly nové realitě (otevřená věda, integrita výzkumu, genderová rovnost, rozmanitost a inkluze, týmová věda, meziodvětvová a mezioborová mobilita, hodnocení výzkumu), a jejich přijetí by mělo být podporováno i mimo akademický sektor.
- Proces HRS4R a související ocenění přispěly k pozitivním změnám v praxi lidských zdrojů v organizacích provádějících výzkum, a to navzdory názoru některých organizací, že získání ocenění vyžaduje příliš velké úsilí.
- Využívání a účinnost charty a kodexu pro výzkumné pracovníky a strategie HRS4R jsou silně ovlivněny vnitrostátním kontextem a vnitrostátními politikami.
- Síť EURAXESS dosáhla obrovského množství výzkumných pracovníků a výzkumných organizací v EU i mimo ni, což vede k neustálému nárůstu objemu a intenzity využívání. Výzkumným pracovníkům přinesla síť EURAXESS řadu výhod, zejména v oblasti podpory mezinárodní mobility; výzkumné organizace zase získaly lepší přístup k talentovaným výzkumným pracovníkům. Nabídku služeb sítě EURAXESS je však třeba rozšířit tak, aby podporovala rozvoj výzkumných talentů v širším měřítku, a stávající model řízení by měl být odpovídajícím způsobem vylepšen.
- Výzvy na trhu práce, kterým výzkumní pracovníci čelí, naznačují potřebu nových a odlišných forem podpory kariéry ve výzkumu, mají-li být naplněny aspirace nového EVP. Ke splnění aspirací nového EVP týkajících se kariéry ve výzkumu by také měly být všechny stávající nástroje spojeny do celkového rámce.

Na základě těchto prvků vyplynulo, že hlavní doporučení se týkají potřeby:

- jednotného politického rámce pro kariéru ve výzkumu s holistickým přístupem k řešení všech výzev a se zaměřením na všechny sektory společnosti, v nichž výzkumní pracovníci vykonávají svou činnost;
- aktualizované charty a kodexu pro výzkumné pracovníky odrážející současné výzvy a příležitosti, které se projevují na trhu práce pro výzkumné pracovníky, a jejich širší podpory a provádění, včetně soukromého sektoru, jako hlavní součásti celého EVP;
- vývoje sítě EURAXESS na talentovou platformu EVP, která výzkumným pracovníkům poskytuje komplexnější podporu a je založena na zdokonaleném modelu řízení;
- řešení problémů na trhu práce, s nimiž se výzkumní pracovníci potýkají, jako jsou sociální ochrana nebo důchodové nároky;
- podpory vzájemného učení a výměny zkušeností souvisejících s kariérou ve výzkumu.

Kromě toho proběhly konzultace s odvětvím vysokoškolského vzdělávání za účelem vytvoření rámce pro posílení jeho poslání v oblasti výzkumu a inovací v součinnosti s posláním v oblasti vzdělávání, které vedly k doporučením ve zprávě „Towards a 2030 vision on the future of universities in Europe“ (Směrem k vizi budoucnosti univerzit v Evropě do roku 2030, říjen 2020)³⁷, včetně podpory lidského kapitálu a kariérního rozvoje. Hlavními zjištěními v tomto ohledu bylo:

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

- reformovat systémy a struktury kariérního rozvoje, odborné přípravy a hodnocení, uznávání a pobídek univerzit s cílem vytvořit holističtější model hodnocení, který by byl více zaměřený na kvalitu a méně na kvantitu;
- reformovat kariérní hodnocení výzkumných pracovníků směrem k vyváženému systému založenému na celém spektru schopností výzkumných pracovníků způsobem, který je relevantní pro jejich fázi profesní dráhy, požadovanou pozici a další příslušné související faktory, a vyhnout se univerzálnímu přístupu. Hodnocení by mělo zohledňovat výsledky výzkumu, výzkumný proces, služby a vedení, dopad výzkumu, výuku a vedení a další odborné zkušenosti;
- zavést odbornou přípravu a profesní rozvoj výzkumných pracovníků na všech úrovních, což vyžaduje investice do odborné přípravy a profesního rozvoje výzkumných pracovníků na všech úrovních (R1–R4), se zvláštním zaměřením na výzkumné pracovníky na úrovni R1 a R2 (doktorandská a postdoktorandská), z nichž většina nebude mít trvalé zaměstnání v akademické sféře;
- poskytovat odbornou přípravu výzkumným pracovníkům na všech úrovních (R1–R4) v rámci otevřené vědy;
- rozšířit koncept geografické mobility tak, aby zahrnovala virtuální mobilitu;
- aktualizovat Evropskou chartu pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro jejich přijímání na základě změn v oblasti výzkumu a inovací v EU a zohlednit stav současných diskusí v akademickém sektoru. Při profesním rozvoji by se také mělo výslovně přihlížet k otevřené vědě, otevřeným a odpovědným inovačním postupům, rozmanitosti, integritě výzkumu, občanské vědě a čtyřem i-mobilitám (nadmárodní, meziodvětvové, mezioborové a virtuální);
- posílit interakci mezi akademickou sférou a neakademickými sektory s cílem posílit roli univerzit jako ústředních aktérů v centru inovačních ekosystémů.

Studie „Knowledge Ecosystems in the new ERA“ (Znalostní ekosystémy v novém EVP), ukončená v roce 2022, zahrnovala analýzu aspektů souvisejících s kariérou ve výzkumu, zejména dovedností³⁸, zaměstnanosti a pracovních podmínek a fenoménu odlivu mozků a mobility talentovaných lidí³⁹. Zaměřila se také na vývoj metodiky pro středisko pro sledování profesních drah ve výzkumu. Studie mapovala a modelovala opatření meziodvětvové mobility v Evropě, přičemž vycházela z předchozí studie Komise „Fostering industrial talents in research at European level“ (Podpora průmyslových talentů ve výzkumu na evropské úrovni, leden 2018)⁴⁰. V souvislosti s touto studií byla provedena řada konzultací, včetně:

- online průzkumu (duben–květen 2021) mezi výzkumnými pracovníky s cílem získat přehled o dovednostech, sociálním zabezpečení a pracovních podmínkách souvisejících s pracovními místy ve výzkumu, po němž v květnu 2021 následovaly tři schůzky pracovní skupiny za účelem ověření a upřesnění výsledků rozhovorů;
- online průzkumu (květen–červen 2021) s cílem ověřit soubor dovedností, které jsou pro práci výzkumných pracovníků v akademickém a soukromém sektoru klíčové;

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

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

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

- rozhovorů s výzkumnými pracovníky (2. čtvrtletí 2021) v různých fázích profesní dráhy, kteří pracují v akademické sféře a jiných odvětvích, se zaměřením na kompetence, možnosti odborné přípravy a meziodvětvovou mobilitu;
- rozhovorů se zástupci zastřešujících organizací vysokoškolského vzdělávání, sdružení výzkumných organizací, zástupci členských států a zástupci podniků (2. čtvrtletí 2021) se zaměřením na aktualizaci klasifikace evropských dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (ESCO), vývoj evropského rámce kompetencí pro výzkumné pracovníky, budoucnost definitiv a diverzifikaci kariér ve výzkumu;
- pracovní skupiny (září 2021) se zastřešujícími sdruženími EU souvisejícími s výzkumem (univerzity, výzkumné organizace, výzkumné a technologické organizace atd.), průmyslovými sdruženími a tvůrci politik na úrovni EU a na vnitrostátní úrovni s cílem ověřit práci na návrhu evropského rámce kompetencí pro výzkumné pracovníky;
- semináře (říjen 2021) s více než 450 účastníky z řad zúčastněných stran ze všech odvětví, který se zabýval výzvami souvisejícími s kariérou ve výzkumu, zejména v oblasti kompetencí;
- semináře (březen 2022) se širokou škálou zúčastněných stran ze všech odvětví, který se zabýval dovednostmi a podmínkami zaměstnávání výzkumných pracovníků, otázkami sociální ochrany mezinárodně mobilních výzkumných pracovníků a koncepcí střediska pro sledování profesních drah ve výzkumu;
- závěrečného semináře (září 2022) o kompetencích, vyvážené mobilitě talentovaných lidí a meziodvětvové mobilitě.

Hlavní zjištění studie lze shrnout takto:

- Pro výzkumný a inovační systém v Evropě mají výzkumní pracovníci zásadní význam a je důležité posílit jejich kariérní možnosti tak, aby byly atraktivnější a udržitelnější. Prvním prvkem, kterým je třeba se zabývat, je společná definice „výzkumného pracovníka“ na evropské úrovni.
- Deskriptory profilů R1–R4 zavedené v roce 2011 jsou sice často používány a uváděny při přijímání výzkumných pracovníků v akademickém sektoru, ale je třeba je více vyjasnit, mimo jiné proto, aby se podpořilo jejich používání mimo akademickou sféru a aby byla možná snadnější interoperabilita a srovnatelnost rolí výzkumných pracovníků v různých odvětvích a členských státech.
- Výzkumní pracovníci považují průřezové dovednosti za důležité pro nábor a kariérní postup, ale pouze menšina doktorandů v EU se domnívá, že odborná příprava, které se jim během doktorského studia dostalo, zahrnuje průřezové dovednosti na uspokojivé úrovni. Zúčastněné strany velmi očekávají zavedení evropského rámce kompetencí pro výzkumné pracovníky, který by neměl být závazný a měl by uživatelům ponechat flexibilitu, pokud jde o jeho provádění.
- Dovednosti jsou základem meziodvětvové mobility výzkumných pracovníků a výzkumným pracovníkům by měla být k dispozici certifikovatelná formální i neformální odborná příprava, a to i v koordinaci a spolupráci s podniky a dalšími příslušnými aktéry na trhu práce, aby se překlenula propast mezi poptávkou a nabídkou výzkumných pracovníků. Stejně důležité je však poskytovat výzkumným pracovníkům podporu a poradenství ohledně kariérních příležitostí mimo akademickou sféru, a to i prostřednictvím mentorování a služeb profesního rozvoje.

- Častý nedostatek otevřeného a transparentního procesu přijímání založeného na zásluhách, nejisté pracovní podmínky a nestabilita profesních drah představují překážku optimálního rozvoje lidského kapitálu ve výzkumu. Je zapotřebí iniciativ, včetně zvážení zavedení modelového systému definitivy na úrovni EU nebo jakéhokoli jiného transparentního systému pro přístup ke kariéře a kariérní postup.
- Mapování hlavních příčin, které přispívají k odlivu mozků, se týkalo systémové úrovně, výzkumného prostředí, naboru a pracovních podmínek a excelence ve výzkumu a poukazuje na podmínky pro vyváženější mobilitu. Součástí mapování je identifikace cest k vyváženější mobilitě talentovaných lidí na úrovni členských států na základě stávajících nebo připravovaných postupů v členských státech nebo výzkumných organizacích a cest na úrovni EU, strukturovaných podle dimenzí sladění, inspirace a podpory.
- Stanovení modelů, osvědčených postupů a doporučení na podporu meziodvětvové mobility ve třech kategoriích: i) posílení spolupráce mezi akademickou sférou a podniky, ii) prohlubování dovedností a změna kvalifikace talentů s cílem uspokojit poptávku podniků nebo vybudovat kapacity v oblasti podpory výzkumu a inovací, iii) podnikání a zakládání podniků.
- Sociální zabezpečení a jeho přenositelnost mohou mezinárodní mobilitu ve výzkumu demotivovat nebo komplikovat. V důsledku mobility dochází k několika typům nedostatků v sociálním zabezpečení, které nejvíce postihují mobilní výzkumné pracovníky. Prvním zastřešujícím nedostatkem jsou různé zaměstnanecké statusy a jejich dopady na sociální zabezpečení. Změna zaměstnaneckého statusu při stěhování mezi zeměmi může vést k rozdílným nárokům na sociální zabezpečení. Například pokud jsou výzkumní pracovníci z řad doktorandů klasifikováni jako studenti, a nikoli jako zaměstnanci, mohou mít omezené nebo žádné sociální zabezpečení. Kromě toho je přístup k informacím poskytovaným mobilním výzkumným pracovníkům a jejich kvalita často omezená. U konkrétních druhů sociálního zabezpečení existují specifické nedostatky. Důchodové zabezpečení, zejména penzijní připojištění, je bezpochyby hlavním problémem, protože mobilní výzkumní pracovníci s často krátkodobými smlouvami by nemuseli splnit lhůty pro získání nároku stanovené pro systémy penzijního připojištění. V případě nezaměstnanosti se při rozhodování o přístupu k dávkám v nezaměstnanosti a jejich výši zohledňuje záznam o předchozím zaměstnání, a to bez ohledu na zemi.
- Metodika a ukazatele pro sledování průběhu kariér ve výzkumu na základě existujících údajů a doplněná o přístup založený na průzkumu ve čtyřech dimenzích: pracovní místa, podmínky, dovednosti a mobilita (přípravné práce pro středisko pro sledování profesních drah ve výzkumu).

Další konzultace s členskými státy, přidruženými zeměmi programu Horizont Evropa a zúčastněnými stranami proběhly v souvislosti s prací na návrhu Komise na doporučení Rady o Paktu pro výzkum a inovace v Evropě⁴¹ a na politickém programu EVP, zejména na opatření 4, jehož cílem je „podporovat atraktivní a udržitelné profesní dráhy ve výzkumu, vyváženou mobilitu talentů a mezinárodní, mezioborovou a meziodvětvovou mobilitu napříč EVP“.

⁴¹Na řadě akcí byly shromážděny názory četných zúčastněných stran. Poradenství Komisi poskytovalo zejména Fórum EVP pro transformaci (zřízené jako neformální expertní skupina Komise), které umožnilo, aby byly názory členských států a zúčastněných stran zohledňovány strukturovaným způsobem. Ke sdílení svých názorů byly vyzvány příslušné zúčastněné strany a zastřešující organizace (např. na pracovních setkáních konaných ve dnech 20. dubna a 25. května 2021). Rovněž se v období 15. dubna až 13. května 2021 konala veřejná konzultace, aby byly shromážděny názory širší veřejnosti.

Tento návrh rovněž zohledňuje práci pracovní skupiny Triangle výboru ERAC na revizi charty a kodexu pro výzkumné pracovníky, podněty získané v rámci konzultací se zúčastněnými stranami pro Evropskou strategii pro univerzity a informace nebo studie třetích stran, včetně OECD. Kromě toho byl v prosinci 2020 společně s pracovní skupinou Triangle výboru ERAC a trojicí předsednictví uspořádán specializovaný seminář výboru ERAC o výzkumných pracovnících.

Návrh

DOPORUČENÍ RADY**o evropském rámci pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě**

RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, a zejména na čl. 182 odst. 5 a čl. 292 první a druhou větu této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Článek 179 Smlouvy o fungování Evropské unie stanoví, že Unie má za cíl posilovat své vědecké a technologické základy vytvořením Evropského výzkumného prostoru, ve kterém se vědci, vědecké poznatky a technologie volně pohybují. V tomto ohledu článek 180 Smlouvy o fungování Evropské unie stanoví, že Unie provádí řadu činností, které doplňují činnosti prováděné v členských státech, včetně podpory vzdělávání a mobility výzkumných pracovníků v Unii a šíření a vyhodnocování výsledků výzkumných činností v Unii.
- (2) Doporučení Komise 2005/251/ES⁴² hrálo při podpoře výzkumných pracovníků a kariér ve výzkumu v Unii důležitou roli. Charta pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků (dále jen „charta a kodex pro výzkumné pracovníky“) se staly referenčními body pro výzkumné pracovníky a zaměstnavatele nebo investory výzkumných pracovníků, které přispívají k posilování Evropského výzkumného prostoru a podporují rozvoj atraktivnějšího, otevřenějšího a udržitelnějšího evropského trhu práce pro výzkumné pracovníky. Od roku 2008 je zaveden evropský postup osvědčující závazek a pokrok instituce při provádění zásad charty a kodexu pro výzkumné pracovníky, tzv. Strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky (dále jen „HRS4R“).
- (3) Sdělení Komise „Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost“, přijaté dne 1. července 2020⁴³, zdůrazňuje, že výzkumní pracovníci stojí v čele vědy a inovací a že potřebují specifické soubory dovedností, aby mohli úspěšně působit v akademické sféře i mimo ni. Předpokládá vymezení taxonomie dovedností pro výzkumné pracovníky, včetně umožnění statistického sledování cirkulace výzkumných pracovníků, vytvoření evropského rámce kompetencí pro výzkumné pracovníky a podporu při vybavování výzkumných pracovníků dovednostmi potřebnými pro meziodvětvovou mobilitu. První stěžejní opatření Agendy dovedností, Evropský pakt pro dovednosti, podporuje prohlubování dovedností a změnu kvalifikace prostřednictvím spolupráce mezi průmyslem,

⁴²Doporučení Komise 2005/251/ES ze dne 11. března 2005 o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (Úř. věst. L 75, 22.3.2005, s. 67).

⁴³SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ – Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost, COM(2020) 274 final.

poskytovateli vzdělávání a odborné přípravy, sociálními partnery a veřejnými orgány v rámci rozsáhlých partnerství v oblasti dovedností.

- (4) Sdělení Komise „Nový EVP pro výzkum a inovace“, přijaté 30. září 2020⁴⁴, uznává, že v celosvětové soutěži o talenty je nezbytné vytvořit podmínky pro profesní rozvoj za účelem přilákání a udržení nejlepších výzkumných pracovníků v Evropě, a že jistota zaměstnání, zejména v případě začínajících výzkumných pracovníků, se za poslední roky odpovídajícím způsobem nezlepšila. Zdůrazňuje také častý nesoulad mezi dovednostmi výzkumných pracovníků a potřebami společnosti a hospodářství, zejména potřebami průmyslu a podniků, a význam pobídek pro výzkumné pracovníky k tomu, aby se věnovali kariéře mimo akademickou sféru. Sdělení poukazuje na to, že aby mohly být kariéry ve výzkumu v Evropě posíleny, je potřeba souboru opatření zaměřených na uznávání dovedností výzkumných pracovníků, vytvoření rámce kompetencí pro výzkumné pracovníky, posílení mobility a výměn mezi akademickou obcí a průmyslem, cílené odborné přípravy a portálu jednotného kontaktního místa, jenž výzkumní pracovníci mohou využít pro řadu podpůrných služeb. Sdělení rovněž předpokládá zlepšení systému hodnocení výzkumu.
- (5) Závěry Rady o novém Evropském výzkumném prostoru ze dne 1. prosince 2020⁴⁵ zdůrazňují, že zásadními prvky nového evropského výzkumného prostoru, které přispívají k přilákání a udržení vynikajících výzkumných pracovníků, jsou vytvoření atraktivních a bezpečných pracovních podmínek a zvýšení přitažlivosti kariéry ve výzkumu s přihlédnutím k otevřené vědě, genderové rovnosti, digitálním dovednostem, hodnocení výzkumu, diverzifikaci kariér ve výzkumu a různým profesním drahám.
- (6) Závěry Rady s názvem „Prohloubení Evropského výzkumného prostoru: nabídnout výzkumným pracovníkům atraktivní a udržitelné profesní dráhy a pracovní podmínky a zajistit, aby se mobilita v oblasti výzkumu stala realitou“ z 28. května 2021⁴⁶ uznávají, že jádrem výzkumného a inovačního systému v Evropě jsou výzkumní pracovníci a že je potřeba koordinovanějšího postupu na evropské úrovni, aby bylo možné překonat stávající výzvy, kterým výzkumní pracovníci čelí s ohledem na odpovídající a udržitelnou kariéru ve výzkumu, aby byla stimulována vyvážená mobilita talentovaných lidí a aby se Evropa stala atraktivní destinací pro výzkumné pracovníky. Závěry navrhují analýzu možného vývoje charty a kodexu pro výzkumné pracovníky směrem k jednotnému a komplexnímu rámci, který by se zabýval všemi výzvami souvisejícími s kariérou ve výzkumu nad rámec hodnot a zásad a zaměřil se na všechny možné oblasti zaměstnání ve výzkumu, a žádají Komisi, aby v roce 2022 předložila návrh. Jako prvky, které by měly být zahrnuty do návrhu, jsou navrženy mj. nábor, pobídky pro začínající výzkumné pracovníky, diverzifikace kariéry a kariérní postup, interoperabilita se všemi odvětvími společnosti včetně průmyslu, hodnocení výzkumných pracovníků, genderová rovnost, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a lepší správa a služby sítě EURAXESS.
- (7) Doporučení Rady (EU) 2021/2122⁴⁷ zahrnuje kariéry ve výzkumu a mobilitu výzkumných pracovníků spolu s posuzováním výzkumu, výzkumných pracovníků a

⁴⁴SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ – Nový EVP pro výzkum a inovace, COM(2020) 628 final.

⁴⁵ Dokument Rady 13567/20.

⁴⁶ Dokument Rady 9138/21.

⁴⁷Doporučení Rady (EU) 2021/2122 ze dne 26. listopadu 2021 o Paktu pro výzkum a inovace v Evropě (Úř. věst. L 431, 2.12.2021, s. 1).

institucí jako důležité oblasti činnosti v kontextu prioritních oblastí společné činnosti Unie a členských států na podporu Evropského výzkumného prostoru a stanoví společný soubor zásad a hodnot, které mají podpořit výzkum a inovace v Evropě. Zdůrazňuje také, že je třeba věnovat větší pozornost kariéře začínajících výzkumných pracovníků a výzkumných pracovníků ve střední fázi kariéry, včetně konkrétních překážek, jimž v těchto fázích čelí ženy.

- (8) Politický program EVP, který je přílohou závěrů Rady o řízení Evropského výzkumného prostoru v budoucnosti ze dne 26. listopadu 2021⁴⁸, zahrnuje specializovaná opatření „pokročit k reformě systému posuzování výzkumu, výzkumných pracovníků a institucí s cílem zlepšit jejich kvalitu, výkonnost a dopad“ a „podporovat atraktivní a udržitelné profesní dráhy ve výzkumu, vyváženou mobilitu talentů a mezinárodní, mezioborovou a meziodvětvovou mobilitu napříč EVP“. Poslední zmíněné opatření předpokládá vytvoření evropského rámce pro kariéru ve výzkumu a modernizaci stávajících nástrojů a iniciativ a vytvoření nových. Součástí je i zahájení činnosti střediska pro sledování profesních drah ve výzkumu; vývoj charty a kodexu pro výzkumné pracovníky; zřízení talentové platformy EVP jako jednotné online brány ke službám, sítím a portálům EURAXESS, včetně HRS4R a RESAVER; zahájení iniciativy ERA4You na podporu mobility talentů mezi odvětvími a v rámci EU; výměna osvědčených postupů v oblasti výzkumných a inovačních systémů na podporu vyvážené mobility výzkumných pracovníků a pilotní projekt s aliancemi evropských univerzit pro nový rámec pro kariéru ve výzkumu.
- (9) Sdělení Komise „Evropská strategie pro univerzity“, přijaté 18. ledna 2022⁴⁹, předpokládá vytvoření rámce pro kariéru ve výzkumu v součinnosti s evropským rámcem pro atraktivní a udržitelnou kariéru ve vysokoškolském vzdělávání, který má být navržen během roku 2023.
- (10) Sdělení Komise „Nový evropský program inovací“, přijaté dne 5. července 2022⁵⁰, uznává, že inovace závisí na úspěšné výchově, získávání a udržení talentovaných lidí a jejich rozmanité kvalifikaci, a zdůrazňuje význam meziodvětvové mobility.
- (11) Doporučení Rady (EU) 2022/2415⁵¹ zdůrazňuje, že je důležité investovat do rozvoje podnikatelské kultury, postupů, dovedností a kapacit výzkumných pracovníků a dalších aktérů v oblasti výzkumu a inovací, včetně zprostředkovatelů, jejichž neustálá profesionalizace je nezbytná, aby se výsledky výzkumu a inovací v co nejvyšší možné míře přeměňovaly na řešení, která přináší prospěch společnosti. Provádění doporučení podpoří kodex správné praxe pro spolupráci průmyslu s akademickou obcí.
- (12) Výzkumní pracovníci jsou pro společnost základním zdrojem. Provádějí výzkum, podporují inovace, přispívají k řešení společenských výzev, včetně digitální a ekologické transformace, a tím přispívají k zastřešujícím prioritám Komise „Evropa připravená na digitální věk“ a „Zelená dohoda pro Evropu“. Výzkumní pracovníci jsou vysoce kvalifikovanými talentovanými osobami, které mají velký potenciál uspokojit poptávku na trhu práce, a přispět tak k další zastřešující prioritě, kterou je hospodářství ve prospěch lidí. Je nezbytné zlepšit jejich celkové pracovní prostředí posílením kariér ve výzkumu, jejich efektivity a jejich interoperabilitou mezi odvětvími.

⁴⁸ Dokument Rady 14308/21.

⁴⁹SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ o Evropské strategii pro univerzity, COM(2022) 16 final.

⁵⁰SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ – Nový evropský program inovací, COM(2022) 332 final.

⁵¹Doporučení Rady (EU) 2022/2415 ze dne 2. prosince 2022 o hlavních zásadách pro zhodnocování znalostí (Úř. věst. L 317, 9.12.2022, s. 141).

- (13) Klíčovým prvkem Evropského výzkumného prostoru je zvýšení atraktivity a stability kariér ve výzkumu v celé Unii. Proto je zjevně potřeba zatraktivnit kariéry ve výzkumu pro absolventy škol a vytvořit rámcové podmínky pro udržení talentovaných výzkumných pracovníků v Unii, jakož i pro to, aby se Unie stala atraktivní a konkurenceschopnou destinací pro mezinárodní výzkumné pracovníky.
- (14) Základem inovací je talent. Je proto nezbytné vytvořit podmínky pro zajištění vysoce kvalifikovaných a odolných talentů, kteří budou schopni přispět k oživení a konkurenceschopnosti Evropy. To znamená silnější vazby mezi akademickou sférou a průmyslem a podnikatelskou a inovační kulturu s talenty, kteří mohou své nápady uvádět na trh.
- (15) Akce „Marie Curie-Sklodowska“ (dále jen „MSCA“) již více než 25 let podporuje v rámci rámcových programů pro výzkum a inovace výzkumné pracovníky z celého světa ve všech fázích jejich kariéry, přičemž se zaměřuje na odbornou přípravu, dovednosti a profesní rozvoj. Program má také strukturující účinek na organizace (univerzity, výzkumná centra, podniky atd.), neboť šíří osvědčené postupy a zvyšuje jejich mezinárodní atraktivitu a viditelnost, zejména prostřednictvím rozvoje vynikajících doktorandských programů. Akce MSCA je příkladem osvědčených postupů, pokud jde o přispění k meziodvětvové, mezioborové a geografické mobilitě, rozvoji dovedností výzkumných pracovníků, řešení genderové nerovnosti, udržení talentovaných výzkumných pracovníků a přilákání nových talentů do Evropy. Doktorandské programy v průmyslu v rámci akce MSCA, v nichž se o zkušenosti z výzkumu, jakož i o místo a vedení doktoranda rovným dílem dělí akademické a neakademické pracoviště, jsou důležitým příkladem interakce a spolupráce mezi aktéry ekosystému, přičemž podporují průřezové dovednosti a meziodvětvovou mobilitu a pomáhají uspokojit potřeby průmyslu týkající se vysoce kvalifikovaných talentů.
- (16) Údaje Eurostatu ukazují, že počet výzkumných pracovníků v Evropě roste. V roce 2021 pracovaly v členských státech dva miliony výzkumných pracovníků (v přepočtu na plné pracovní úvazky), což je o 627 000 více než v roce 2011. Nejvíce výzkumných pracovníků pracuje v podnikatelském sektoru (56 %) a v sektoru vysokoškolského vzdělávání (32 %), pak následuje sektor vládních institucí (11 %). Je důležité tento rostoucí trend udržet, a to pomocí odpovídajících investic, infrastruktur a politik na vnitrostátní úrovni a na úrovni Unie, které podporují přitažlivost kariéry ve výzkumu, a to i s ohledem na rozmanitost a genderovou rovnost, a podporovat kulturu stejné hodnoty a stejného odměňování práce ve výzkumu ve všech sektorech společnosti.
- (17) Na evropské úrovni je zapotřebí jasná a společná definice „výzkumného pracovníka“, jako je například definice v obecně uznávaném manuálu Frascati, a společné chápání výzkumných profesí. Výzkumnými profesemi by se měly rozumět profese, které mohou výzkumní pracovníci vykonávat ve všech relevantních odvětvích, která zahrnují akademickou sféru (univerzity, polytechnické instituce a výzkumné ústavy), podnikatelskou sféru (včetně průmyslových laboratoří, startupů, nově založených společností nebo malých a středních podniků), orgány veřejné správy (včetně veřejných laboratoří a systému zdravotní péče) a neziskový sektor. Je třeba usilovat o plné uznání povolání výzkumného pracovníka a o srovnatelnost výzkumných profesí v jednotlivých členských státech a odvětvích, mimo jiné prostřednictvím aktualizace profilů výzkumných pracovníků R1–R4 zavedených v roce 2011 a jejich širšího využití při výběrových řízeních na místa výzkumných pracovníků.

- (18) Výzkum a inovace na vysoké úrovni vyžadují podporu mnoha rolí v oblasti řízení výzkumu, které zastávají výzkumní pracovníci nebo jiní odborníci. Tyto vysoce hodnotné profese si zaslouží náležité uznání, mimo jiné prostřednictvím další analýzy a sladění na úrovni Unie, s cílem posílit jejich kapacitu, rozvinout příslušnou odbornou přípravu, podporovat srovnatelnost a umožnit jim účinně řídit a podporovat výzkum a inovace.
- (19) Klasifikace evropských dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (dále jen „ESCO“) byla v roce 2022 aktualizována tak, aby zahrnovala zdokonalené taxonomie dovedností a povolání pro výzkumné pracovníky, čímž se upřesňují povolání relevantní pro výzkumné pracovníky napříč odvětvími trhu práce a průřezové dovednosti, které výzkumní pracovníci potřebují k tomu, aby byli úspěšní. Zavedení klasifikace ESCO v Europassu a v Evropské síti služeb zaměstnanosti (dále jen „EURES“) usnadňuje zavádění této vylepšené terminologie na trhu práce. Aby byla specifická kategorie „výzkumného pracovníka“ zahrnuta do budoucích revizí Mezinárodní klasifikace zaměstnání (dále jen „ISCO“), z níž vychází klasifikace ESCO, je zapotřebí, aby Komise spolupracovala s Mezinárodní organizací práce.
- (20) Jak uznává článek 13 Listiny základních práv Evropské unie a jak je uvedeno v Bonnské deklaraci o svobodě vědeckého výzkumu ze dne 20. října 2020, v Římském komuniké o Evropském prostoru vysokoškolského vzdělávání ze dne 19. listopadu 2020 a v doporučení Rady (EU) 2021/2122, akademická svoboda a svoboda vědeckého výzkumu musí být chráněny jako základní předpoklady pro to, aby výzkumní pracovníci mohli pokračovat ve výzkumu a inovacích. V této souvislosti Komise v lednu 2021 zveřejnila pracovní dokument útvarů Komise o tom, jak zmírnit zahraniční vměšování v oblasti výzkumu a inovací. Publikace uvádí osvědčené postupy, které mají vysokoškolským a výzkumným institucím pomoci chránit jejich základní hodnoty, včetně akademické svobody, integrity a institucionální autonomie, jakož i chránit jejich zaměstnance, studenty, výsledky výzkumu a majetek.
- (21) Mezi výzkumnými pracovníky jsou i nadále nedostatečně zastoupeny ženy, které představují pouze 33 % z celkového počtu výzkumných pracovníků v Unii. Údaje také ukazují, že vyšší procento výzkumných pracovníků je ve srovnání s výzkumnými pracovníky zaměstnáno ve vysokoškolském sektoru, zatímco ve vládním a podnikatelském sektoru je jejich podíl nižší. V celé Unii pracuje ve vysokoškolském vzdělávání na částečný úvazek a na základě nejistých smluv vyšší podíl výzkumných pracovníků než výzkumných pracovníků (11 % žen a 7 % mužů) a ženy zaujímají pouze 26 % akademických pozic (plná profesura nebo rovnocenná pozice výzkumného pracovníka). Je třeba účinně řešit přetrvávající genderové nerovnosti v kariéře výzkumných pracovníků – včetně rozdílů v odměňování žen a mužů, genderových stereotypů při hodnocení, otázek rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a také genderové podmíněného násilí, které ovlivňují účast a kariérní postup, a to prostřednictvím institucionální změny, která bude zahrnovat mimo jiné nástroj inkluzivních plánů pro genderovou rovnost. Kromě toho je třeba vyvinout zvláštní úsilí k řešení nedostatečného zastoupení žen ve výzkumu a inovacích v oblasti přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky (STEM), jakož i v odvětví vysokoškolského vzdělávání, jak je zdůrazněno v Evropské strategii pro univerzity, která navrhuje manifest univerzit zaměřených na obory STE(A)M o genderově inkluzivním vzdělávání v oborech STE(A)M.
- (22) Pro podporu plného osobního a profesního rozvoje výzkumných pracovníků v Unii, a zejména začínajících výzkumných pracovníků, je nezbytné řešit stávající problémy, které mají negativní důsledky pro celkový systém výzkumu a inovací v Unii a pro

vnitřní trh pro výzkum. Mezi tyto problémy patří aspekty týkající se zaměstnanosti a pracovních podmínek, jako je rozdílný status doktorandů jakožto studentů/zaměstnanců v jednotlivých členských státech, častý nedostatek otevřeného a transparentního procesu přijímání založeného na zásluhách, nejistota spojená s krátkodobými smlouvami na základě projektů, neuspokojivé rovné příležitosti, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem, opatření v oblasti dobrých životních podmínek a nedostatek institutů sociální ochrany, včetně problémů s přenositelností nároků mezi odvětvími a členskými státy.

- (23) Zaměstnatelnosti a profesnímu rozvoji začínajících výzkumných pracovníků by prospěly zvláštní pobídky pro jejich přijímání, jako jsou pobídky finanční a sociální ochrany, včetně možností uzavírat smlouvy na dobu neurčitou v souladu se záměrem směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS⁵². V tomto ohledu by se vedle financování na základě projektů mohlo podporovat širší využívání základního financování nebo financování výzkumu v průběhu jeho životního cyklu. Základní financování poskytuje univerzitám nebo výzkumným centrům předpokládanou zaručenou finanční podporu výměnou za splnění určitých výstupů a standardů kvality; financování v průběhu životního cyklu je charakterizováno počáteční soutěží o financování, jež se obnovuje, pokud dojde na základě monitorovacího procesu ke kladnému hodnocení. To výzkumným organizacím umožňuje rozvíjet dlouhodobější výzkumné strategie a zapojit se do udržitelných závazků vůči zaměstnancům a zároveň využívat financování na základě projektů k dalšímu zkoumání nových cest.
- (24) Jak je uvedeno v článku 22 Všeobecné deklarace lidských práv, každý má jako člen společnosti právo na sociální zabezpečení a má nárok na realizaci hospodářských, sociálních a kulturních práv nezbytných pro důstojnost a svobodný rozvoj osobnosti. Článek 9 Smlouvy o fungování Evropské unie stanoví, že při vymezování a provádění politik a činností Unie musí být zohledněna záruka přiměřené sociální ochrany. Zásada 15 Evropského pilíře sociálních práv stanoví, že pracovníci i osoby samostatně výdělečně činné v důchodu mají právo na důchod, který odpovídá jejich příspěvkům a zajišťuje přiměřený příjem. Mobilní výzkumní pracovníci však mají v důsledku lhůt pro nabytí nároku, vysokých poplatků za převod, omezené finanční gramotnosti a administrativní zátěže v důchodovém věku potíže se zajišťováním přiměřených penzijních přípojištění. Proto by měly být výzkumným pracovníkům zajištěny záruky vycházející z doporučení Rady ze dne 8. listopadu 2019 o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně⁵³.
- (25) Projekt RESAVER, celoevropská instituce podporovaná Komisí, která se zabývá zaměstnaneckým penzijním pojištěním u organizací provádějících výzkum a bude jednou ze složek připravované talentové platformy EVP, má plný potenciál řešit otázky sociální ochrany mobilních výzkumných pracovníků, ale jejímu využití brání omezená informovanost a značné administrativní a právní překážky. S cílem chránit nároky mobilních výzkumných pracovníků na zaměstnanecký důchod by měly být poskytovány informace o tom, jak by případná mobilita mohla ovlivnit nároky na důchod, a měla by být podporována účast organizací provádějících výzkum v projektu RESAVER.

⁵²Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, 10.7.1999, s. 43).

⁵³Doporučení Rady 2019/C 387/01 ze dne 8. listopadu 2019 o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně (Úř. věst. C 387, 15.11.2019, s. 1).

- (26) Zásadní význam pro zefektivnění, udržitelnost a zatraktivnění kariér ve výzkumu v Unii mají meziodvětvová, mezioborová a geograficky vyvážená mobilita. Díky této mobilitě se celkový systém výzkumu a inovací stává konkurenceschopnějším a podporuje lepší tvorbu, oběh a využití poznatků. Tyto formy mobility by měly být podporovány, stimulovány a vhodně začleněny do profesního rozvoje výzkumných pracovníků a měla by být přijata opatření k odstranění stávajících překážek jakékoli možné povahy, včetně např. omezené přenositelnosti grantů.
- (27) Bylo by třeba změnit přístup akademické obce a výzkumných pracovníků tak, aby kariéra ve výzkumu byla považována za plně interoperabilní a meziodvětvovou, aby systém odměňování přisuzoval stejnou hodnotu kariérám ve všech odvětvích a aby nebyla znevýhodňována geografická, mezioborová a meziodvětvová mobilita nebo přerušení kariéry, včetně studijního volna nebo rodičovské dovolené, a aby výzkumní pracovníci bez rozdílu zohledňovali kariéru v akademické sféře i mimo ni.
- (28) V některých případech je doktorské studium stále zaměřeno především na budoucí kariéru v akademické sféře a dostatečně nezohledňuje širší škálu profesí v různých odvětvích, které jsou pro výzkumné pracovníky relevantní, ani význam podpory podnikání u výzkumných pracovníků. Pro lepší kariérní příležitosti, meziodvětvovou mobilitu a inovace a pro zatraktivnění kariéry ve výzkumu v Unii je velmi důležité vybavit výzkumné pracovníky nejen silnými výzkumnými dovednostmi, ale i průřezovými dovednostmi prostřednictvím formální a neformální odborné přípravy. Kromě toho by bylo důležité, aby výzkumní pracovníci jasně chápali svou společenskou odpovědnost a společenský dopad svého výzkumu, včetně aspektů souvisejících s udržitelností.
- (29) Evropský rámec kompetencí pro výzkumné pracovníky (ResearchComp), který Komise vypracovala po konzultaci s členskými státy a zúčastněnými stranami, bude hrát klíčovou roli při vybavování výzkumných pracovníků širokým souborem průřezových dovedností a při odstraňování rozdílů v dovednostech mezi akademickou sférou a všemi ostatními příslušnými odvětvími. Doktorské studium a možnosti cílené odborné přípravy by měly být rozvíjeny v souladu s kompetencemi popsány v tomto dokumentu, a to i na základě výměny osvědčených postupů, aby bylo možné prohlubovat dovednosti výzkumných pracovníků a měnit jejich kvalifikaci s celoživotní perspektivou. Měly by být zajištěny odpovídající mechanismy uznávání a potvrzování formálních a neformálních vzdělávacích příležitostí, včetně vzdělávání na pracovišti.
- (30) Aby bylo zajištěno, že odborná příprava výzkumných pracovníků bude rozvíjena nebo vytvářena společně na základě skutečných potřeb v oblasti dovedností, měla by být podporována interakce a spolupráce mezi akademickou sférou, podniky, veřejnou správou, neziskovým sektorem a všemi dalšími relevantními aktéry ekosystému, a to například i v souvislosti se stážemi, praxí nebo praktickými stážemi.
- (31) Zásadní význam pro lepší zhodnocování znalostí a přeměnu inovativních nápadů na nové služby a produkty s vyšším potenciálem pro uplatnění na trhu, udržitelný růst, inovace a společenský přínos má u výzkumných pracovníků podpora podnikatelského myšlení a souvisejících kompetencí, včetně kompetencí pro hledání investorů a kapitálu. Pro úspěšnou podnikatelskou dráhu by měl být duševní majetek, jako jsou

publikace, data, know-how a duševní vlastnictví, správně chápán a účinně řízen, jak je uvedeno v doporučení Rady 2008/416/ES⁵⁴.

- (32) Meziodvětvová mobilita talentovaných lidí, lepší interoperabilita pracovních míst v oblasti výzkumu a inovací mezi odvětvími a posílení spolupráce mezi akademickou sférou a podniky v oblasti přenosu znalostí i talentů vyžadují kombinaci různých a vzájemně se doplňujících opatření na vnitrostátní úrovni i na úrovni Unie, včetně systémové reformy. Politický přístup, který zahrnuje vzájemné učení na základě úspěšných modelů programů meziodvětvové mobility, může přispět k i) posílení spolupráce akademické a neakademické sféry a posílení inovačních ekosystémů, ii) zlepšení odborné přípravy a celoživotního vzdělávání výzkumných pracovníků, inovátorů a dalších talentů v oblasti výzkumu a inovací, včetně prohlubování dovedností za účelem budování podpůrných kapacit, a iii) podpoře rozvoje podnikatelských dovedností výzkumných pracovníků.
- (33) Výzkumní pracovníci by si měli uvědomit zásadní význam tvorby politik a politických opatření v oblasti výzkumu a jejich dopad na celkové kariéry ve výzkumu a na systém výzkumu a inovací. Aby se zajistilo větší zapojení výzkumných pracovníků do tvorby politik souvisejících s oblastí výzkumu, bylo by důležité, aby doktorské studium toto uvědomění zahrnovalo a vštěpovalo.
- (34) Výzkumní pracovníci, zejména začínající, by měli být informováni o možnostech, které se jim nabízejí ve všech odvětvích, a o možnosti využít těchto příležitostí k rozšíření spektra jejich osobního a profesního rozvoje. Důležitou roli hrají služby kariérního poradenství a podpory přízpusobené potřebám výzkumných pracovníků, které stimulují meziodvětvovou, mezioborovou, geografickou a virtuální mobilitu a možnost rozvoje podnikatelských činností. Měla by být podporována interinstitucionální mobilita, zejména mezi různými profily vysokoškolských a výzkumných institucí a v rámci různých a flexibilních akademických cest – mimo jiné je třeba zabývat se překážkami spojenými s kompetencemi získanými v předchozí instituci a kompetencemi požadovanými v nové instituci.
- (35) Hodnocení výzkumu by mělo umožnit hodnocení výkonnosti výzkumných pracovníků a výzkumu s cílem dosáhnout co nejvyšší kvality a co nejvyššího dopadu. Jak bylo zdůrazněno v pařížské výzvě k hodnocení výzkumu z roku 2022, v rámcové zprávě „Směrem k reformě systému hodnocení výzkumu“, kterou Komise zveřejnila v roce 2021 a která vycházela z rozsáhlých konzultací se zúčastněnými stranami, v závěrech Rady o hodnocení výzkumu a uplatňování otevřené vědy ze dne 10. června 2022⁵⁵ a v dohodě o reformě hodnocení výzkumu zveřejněné v červenci 2022, řádné hodnocení výkonnosti vyžaduje uznání stále rozmanitějších výstupů, činností a postupů výzkumu, včetně spolupráce a otevřeného sdílení výstupů, a zajištění vysokých standardů integrity výzkumu. Hodnocení výzkumných pracovníků by proto mělo směřovat k vyváženějšímu přístupu mezi kvantitativním a kvalitativním hodnocením výzkumu, a to upřednostněním kvalitativního hodnocení se vzájemným hodnocením, které by bylo podpořeno odpovědným používáním kvantitativních ukazatelů.
- (36) Hodnocení výzkumných pracovníků by mělo podporovat rovné uznávání a odměňování kariéry výzkumných pracovníků bez ohledu na odvětví zaměstnání nebo činnosti a mělo by se zakládat na objektivním přístupu založeném na talentu. Různé

⁵⁴Doporučení Komise 2008/416/ES ze dne 10. dubna 2008 o řízení duševního vlastnictví při činnostech předávání znalostí a o kodexu správné praxe pro univerzity a jiné veřejné výzkumné organizace (Úř. věst. L 146, 5.6.2008, s. 19).

⁵⁵ Dokument Rady 10126/22.

profesní dráhy charakterizované geografickou a odvětvovou mobilitou a mobilitou mezi organizacemi nebo hybridní dráha charakterizovaná současnou kombinací odvětví si zaslouží plné uznání a zohlednění na stejné úrovni jako lineární profesní dráha.

- (37) K posílení kariéry v akademické sféře, až do nejvyšších pozic, je zapotřebí transparentního, strukturovaného a inkluzivního systému přístupu ke kariéře a kariérního postupu podporujícího genderovou rovnost. Za tímto účelem by se na úrovni členských států a organizací provádějících výzkum mohlo zvážit přijetí systémů podobných systému definitivy, které by byly koncipovány jako smlouvy na dobu určitou s perspektivou postupu na stálé místo na základě kladného hodnocení.
- (38) Navzdory úsilí na úrovni Unie, členských států a regionů přetrvává problém odlivu talentů z méně rozvinutých regionů Unie, jak je uvedeno ve sdělení Komise s názvem „Využívání talentů v evropských regionech“⁵⁶, a k dosažení vyváženější geografické mobility výzkumných pracovníků jsou zapotřebí další opatření. Analýzy Komise týkající se mobility talentovaných lidí z období 2021–2022 poukazují na pozitivní přínos stávajících opatření na úrovni Unie k podpoře vyváženější mobility talentů, ale také identifikují přetrvávající výzvy a nabízejí cesty k získání kvalifikovaných pracovníků. V této souvislosti hrají velmi důležitou roli vynikající výzkumné prostředí, atraktivní pracovní podmínky a odměňování odpovídající odborné kvalifikaci a vykonávaným činnostem, které však často vyžadují reformy vnitrostátních systémů výzkumu a inovací. Měl by být uplatňován politický přístup, jehož cílem je podporovat a podněcovat tyto systémové změny, a to prostřednictvím vzájemného učení na základě úspěšných cest, které umožnily vyváženější mobilitu talentovaných lidí v členských státech.
- (39) Podpora mobility a kariérního rozvoje výzkumných pracovníků a zároveň zajištění udržitelného přílivu talentů do oblasti výzkumu a inovací a posílení vědecké spolupráce mezi Unií a světem je hlavním cílem jedinečné celoevropské iniciativy EURAXESS, která poskytuje bezplatné informační a podpůrné služby výzkumným pracovníkům a jejich rodinám. K další podpoře tohoto cíle by měla iniciativa EURAXESS rozšířit své činnosti v oblasti poskytování informací a podpory pro výzkumné pracovníky a vysokoškolské a výzkumné instituce, a to prostřednictvím optimalizované struktury služeb a řízení, lepší digitální a uživatelské zkušenosti a interoperability s dalšími iniciativami Unie, jako jsou Europass a EURES. Účinnosti a soudržnosti informačních portálů a služeb EURAXESS by prospělo posílení finančních a lidských zdrojů vnitrostátních překlenovacích organizací, zejména pokud jde o provádění iniciativ na úrovni Unie nebo na vnitrostátní úrovni, využití odborné základny a rozdělení úkolů mezi subjekty podílející se na iniciativě EURAXESS na vnitrostátní úrovni při současném sledování výkonnosti a měření výsledků.
- (40) Aby EU zůstala konkurenceschopná na globální úrovni, musí se stát atraktivnější pro talentované lidi z celého světa. Sdělení Komise „Přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU“, přijaté dne 27. dubna 2022⁵⁷, zdůrazňuje, že je nutné, aby EU zvýšila svou přitažlivost pro talenty z celého světa, zejména podporou inovací a podnikání v EU a prozkoumáním dalších potenciálních možností legální

⁵⁶SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ – Využívání talentů v evropských regionech, 17. ledna 2023, COM(2023) 32 final.

⁵⁷SDĚLENÍ KOMISE EVROPSKÉMU PARLAMENTU, RADĚ, EVROPSKÉMU HOSPODÁŘSKÉMU A SOCIÁLNÍMU VÝBORU A VÝBORU REGIONŮ – Přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU, COM(2022) 657 final.

migrace do EU ve střednědobém až dlouhodobém horizontu. Důležitým krokem ke zvýšení atraktivitu EU byla revize směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1883⁵⁸, která vysoce kvalifikovaným migrantům umožňuje využívat lepší práva a rychlejší a zjednodušené postupy. Ke stejným cílům přispívá také směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/801⁵⁹, která usnadňuje a ztraktivňuje příchod studentů a výzkumných pracovníků do EU a zároveň podporuje oběh poznatků a dovedností prostřednictvím rozšíření práv na mobilitu v rámci EU.

- (41) Chartu a kodex pro výzkumné pracovníky je třeba revidovat tak, aby odpovídaly nové realitě a současným výzvám, kterým výzkumní pracovníci a instituce čelí, včetně lepšího začlenění genderové rovnosti a inkuzivity, jakož i postupů otevřené vědy. Nová verze by měla být zjednodušena, aby se zjednodušilo její provádění, a mělo by se podpořit její přijetí mimo akademický sektor. Revize by se neměla dotknout institucí, které schválily zásady stávající charty a kodexu pro výzkumné pracovníky. Mělo by se mít za to, že chartu a kodex pro výzkumné pracovníky nadále podporují v nové verzi. To by se mělo týkat zejména institucí, které vstoupily do procesu HRS4R, jehož prvním krokem je schválení charty a kodexu pro výzkumné pracovníky.
- (42) Ke sledování provádění opatření na posílení kariér ve výzkumu a systémových reformech je zapotřebí střediska pro sledování profesních drah ve výzkumu, které by na jednom místě shromáždilo nejlepší stávající údaje Unie. Mělo by podporovat potřeby členských států a organizací provádějících výzkum týkající se údajů, které jsou důležité pro přizpůsobení a rozvoj politik pro kariéry ve výzkumu. Stejně tak by mělo podporovat výzkumné pracovníky, aby lépe porozuměli výzvám a příležitostem, a podporovat přitažlivost evropských organizací provádějících výzkum pro nejlepší talenty. Mělo by se zvážit příslušné propojení s evropským střediskem pro sledování odvětví vysokoškolského vzdělávání, které je navrženo v Evropské strategii pro univerzity. Údaje shromážděné při uplatňování nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1700⁶⁰ by mohly být upraveny tak, aby odpovídaly potřebám uživatelů střediska pro sledování profesních drah ve výzkumu.
- (43) Aby byl evropský rámec pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě úspěšný, je zapotřebí závazku členských států a všech zúčastněných stran. Zejména by bylo možné dobrovolně a na základě přístupu zdola nahoru podporovat sdružení vysokoškolských institucí, jako jsou sdružení vytvořená v rámci iniciativy Evropské univerzity a podporovaná programem Erasmus+ a rámcovými programy pro výzkum a inovace, jakož i širší odvětví vysokoškolského vzdělávání a všechny příslušné zúčastněné strany, aby přispěly k širokému provádění rámce prostřednictvím pilotních projektů týkajících se příslušných činností.

⁵⁸Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1883 ze dne 20. října 2021 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci a o zrušení směrnice Rady 2009/50/ES (Úř. věst. L 382, s. 28.10.2021, s. 1).

⁵⁹Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/801 ze dne 11. května 2016 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem výzkumu, studia, stáže, dobrovolnické služby, programů výměnných pobytů žáků či vzdělávacích projektů a činnosti au-pair (Úř. věst. L 132, 21.5.2016, s. 21).

⁶⁰Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1700 ze dne 10. října 2019, kterým se zavádí společný rámec pro evropské statistiky týkající se osob a domácností založené na individuálních údajích sbíraných na základě výběrových souborů, mění nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 808/2004, (ES) č. 452/2008 a (ES) č. 1338/2008 a zrušuje nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1177/2003 a nařízení Rady (ES) č. 577/98 (Úř. věst. L 261I, 14.10.2019, s. 1).

PŘIJALA TOTO DOPORUČENÍ:

Definice výzkumných pracovníků v Evropském výzkumném prostoru a výzkumných profesí

1. Pro účely tohoto doporučení se rozumí:

„Výzkumnými pracovníky“ odborníci zabývající se koncepcí nebo vytvářením nových poznatků. Provádějí výzkum a zlepšují nebo vypracovávají koncepce, teorie, modely, techniky, přístroje, software nebo provozní metody. Výzkumní pracovníci se mohou plně nebo částečně podílet na různých typech činností (například na základním nebo aplikovaném výzkumu, experimentálním vývoji, provozu výzkumného zařízení, řízení projektů) v jakémkoli odvětví hospodářství nebo společnosti. Výzkumní pracovníci určují možnosti nových výzkumných a vývojových činností a plánují a řídí je s využitím dovedností a znalostí na vysoké úrovni, které získali díky formálnímu vzdělání a odborné přípravě nebo praktickým zkušenostem s prováděním výzkumu.
2. Výzkumné profese se mohou rovnocenně uplatnit ve všech odvětvích provádějících výzkum a inovace, včetně akademické sféry, podniků, vládních laboratoří a veřejné správy a neziskového sektoru, kde dovednosti, znalosti a postoje výzkumných pracovníků mohou být přínosem pro evropskou společnost, systém výzkumu a inovací a hospodářství.
3. Mezi výzkumné profese patří i kariéra v oblasti řízení výzkumu, kterou mohou vykonávat výzkumní pracovníci a další odborníci za účelem řízení a podpory výzkumných a inovačních činností. Mohou zahrnovat některý z těchto úkolů, jejichž výčet není vyčerpávající:
 - a) zefektivnění nebo usnadnění plánování, vývoje, řízení, správy, komunikace a zhodnocení výzkumu a inovací;
 - b) zajištění souladu s cíli politiky, požadavky programů financování, finančními pravidly a právními předpisy;
 - c) zlepšení efektivnosti a účinnosti projektů/systému výzkumu a inovací;
 - d) zvýšení dopadu výzkumu a inovací na společnost.
4. Všichni výzkumní pracovníci, kteří vykonávají výzkumnou činnost, bez ohledu na své skutečné postavení a sektor zaměstnání, by měli být zařazeni do těchto profilů:
 - a) R1 – začínající výzkumný pracovník: výzkumní pracovníci, kteří provádějí výzkum pod dohledem až do dosažení doktorátu nebo rovnocenné úrovně způsobilosti a zkušeností;
 - b) R2 – uznaný výzkumný pracovník: výzkumní pracovníci s doktorským titulem nebo rovnocennou úrovní způsobilosti a zkušeností, kteří ještě nejsou zcela nezávislí, pokud jde o jejich schopnost rozvíjet vlastní výzkum, získávat finanční prostředky nebo vést výzkumnou skupinu;
 - c) R3 – zkušený výzkumný pracovník: výzkumní pracovníci s doktorátem nebo rovnocennou úrovní způsobilosti a zkušeností, kteří dosáhli určité úrovně nezávislosti, pokud jde o schopnost rozvíjet vlastní výzkum, získávat finanční prostředky nebo vést výzkumnou skupinu;

- d) R4 – vedoucí výzkumný pracovník: výzkumní pracovníci s doktorátem nebo rovnocennou úrovní způsobilosti a zkušeností, kteří jsou svými kolegy uznáváni jako vedoucí pracovníci ve své oblasti výzkumu.
5. Pro účely tohoto doporučení by profily R1 a R2 měly být považovány za začínající výzkumné pracovníky a profily R3 a R4 za starší výzkumné pracovníky.
- Členským státům se doporučuje, aby používání odkazů na tyto profily podporovaly ve všech volných pracovních místech určených konkrétně výzkumným pracovníkům.
- Kromě začínajícího výzkumného pracovníka by profily neměly být nutně považovány za stupně v profesní dráze.
- Neúplný seznam příkladů je uveden v příloze I.

Uznávání výzkumných profesí a interoperabilita a srovnatelnost kariér ve výzkumu

6. Členským státům se doporučuje, aby zajistily plné uznání výzkumných profesí, podporovaly rovné uznávání a odměňování různých kariér ve výzkumu bez ohledu na odvětví zaměstnání nebo činnosti a přijaly opatření umožňující plnou interoperabilitu a srovnatelnost kariér ve výzkumu v členských státech, odvětvích a institucích.
7. Kariéry v oblasti řízení výzkumu by měly být na úrovni Unie náležitě formulovány a uznávány, aby se posílila jejich kapacita, rozvíjela příslušná odborná příprava a podporovala srovnatelnost.
8. Členské státy by měly podporovat nelineární a různorodé profesní dráhy, jimiž se rozumí dráhy charakterizované geografickou, oborovou a meziodvětvovou mobilitou a mobilitou mezi organizacemi, nebo hybridní dráhy kombinující současně různá odvětví, a měly by je uznávat na stejné úrovni jako lineární profesní dráhy s více profesními výsledky. Systém odměn by měl být odpovídajícím způsobem upraven.
9. Členským státům se doporučuje, aby zavedly nové verze a aktualizace klasifikace evropských dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání se zvláštním zřetelem na povolání a dovednosti výzkumných pracovníků.
10. Členským státům se doporučuje, aby motivovaly oddělení lidských zdrojů ve všech odvětvích k mapování kariérních struktur výzkumných pracovníků na základě profilů uvedených v bodě 4 tohoto doporučení.

Nábor a pracovní podmínky

11. Členským státům se doporučuje, aby prosazovaly a podporovaly otevřený a transparentní proces výběru a přijímání uchazečů založený na zásluhách, a to bez postihu za přerušování kariéry nebo meziodvětvovou mobilitu.
12. Členským státům se doporučuje, aby zajistily dodržování kolektivních smluv a účinný sociální dialog a aby přijaly veškerá nezbytná opatření k tomu, aby zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků zaručili atraktivní a konkurenceschopné výzkumné a pracovní podmínky, podle nichž budou výzkumní pracovníci ve všech fázích své kariéry a bez ohledu na to, zda mají smlouvu na dobu neurčitou nebo určitou, oceňováni, motivováni a podporováni. To by mělo zahrnovat:

- a) zaručení přiměřené odměny, rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a pracovní flexibilitu pro skloubení osobního života, rodiny, dětí a kariéry a celkového blahobytu, aniž by byla dotčena kariéra;
- b) zajištění genderové rovnosti, rovných příležitostí a inkluzivity pro výzkumné pracovníky ze všech prostředí, včetně nedostatečně zastoupených a marginalizovaných skupin, a podporu využívání nástrojů institucionální změny mezi organizacemi provádějícími a financujícími výzkum, k nimž patří inkluzivní plány pro genderovou rovnost otevřené průnikům mezi genderovými a dalšími sociálními kategoriemi, v souladu s novým rámcem Evropského výzkumného prostoru a Evropskou strategií pro univerzity;
- c) ochranu svobody vědeckého výzkumu před jakýmkoli možným omezením nebo vměšováním, a to i ze strany zahraničních subjektů;
- d) poskytování specializované podpory výzkumným pracovníkům na institucionální úrovni v souvislosti s plněním administrativních povinností;
- e) přijetí rozhodných opatření proti jevu nejistoty a k podpoře jistoty a stability pracovních míst. Měla by zde být zahrnuta i maximální celková délka trvání pracovních poměrů na dobu určitou a motivace k tomu, aby v celkovém počtu lidských zdrojů daného zaměstnavatele z řad výzkumných pracovníků tvořily pracovní poměry na dobu určitou maximálně jednu třetinu. Zaměstnavatelům, kteří v době přijetí tohoto doporučení třetinové hranice již dosahují, se doporučuje stanovit nižší hranici. Pokud se plní trvalé nebo dlouhodobé či vysoce se opakující výzkumné úkoly, jsou vhodným nástrojem smlouvy na dobu neurčitou;
- f) podporu širšího využívání základního financování nebo financování výzkumu v průběhu životního cyklu vedle financování na základě projektů, aby výzkumné organizace mohly rozvíjet dlouhodobější výzkumné strategie a zapojit se do udržitelných závazků vůči zaměstnancům;
- g) zaručení přístupu k přiměřené sociální ochraně bez ohledu na formu zaměstnání (např. smlouva na dobu neurčitou, na dobu určitou nebo na základě grantu), aniž je dotčeno právo členských států definovat základní zásady svých systémů sociálního zabezpečení. Tato opatření by se měla týkat těchto složek, pokud jsou v členských státech stanoveny:
 - 1) dávky v nezaměstnanosti;
 - 2) nemocenské dávky a dávky zdravotní péče;
 - 3) mateřská dovolená, otcovská dovolená a rodičovská dovolená a související dávky;
 - 4) dávky v invaliditě;
 - 5) dávky ve stáří a pozůstalostní dávky;
 - 6) dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání.

13. Členským státům se doporučuje, aby zajistily, že výzkumní pracovníci budou mít přístup k aktualizovaným, komplexním, uživatelsky vstřícným a snadno srozumitelným informacím o svých právech a povinnostech v oblasti sociální ochrany, a že nároky – ať už získané v rámci povinných nebo dobrovolných systémů – budou zachovány, kumulovány a převoditelné ve všech typech pracovních vztahů a samostatně výdělečné činnosti a napříč zeměpisnými hranicemi či

hospodářskými odvětvími, po celý pracovní život osoby a mezi různými systémy v rámci dané složky sociální ochrany.

14. Členským státům, které usilují o větší podporu spojení v příspěvkově definovaných doplňkových systémech, se doporučuje, aby podporovaly využívání řešení poskytovaných penzijním fondem RESAVER, který zaručuje upuštění od lhůt pro nabytí nároku a poplatků za převod aktiv.
15. Členským státům se doporučuje, aby zaručily zvláštní opatření na podporu začínajících výzkumných pracovníků, která odpovídají profilům R1 a R2 uvedeným v bodě 4 tohoto doporučení. Tato zvláštní opatření by mohla zahrnovat:
 - a) zajistit doktorandům pracovní podmínky, příjem a práva na sociální ochranu, které se vztahují na výzkumné pracovníky v jiných fázích kariéry;
 - b) prosazovat využívání a podporu pobídek pro začínající výzkumné pracovníky, včetně finančních pobídek a pobídek v oblasti sociální ochrany;
 - c) prosazovat využívání a podporu pobídek pro zaměstnavatele ve všech odvětvích k přijímání začínajících výzkumných pracovníků, zejména se smlouvami na dobu neurčitou;
 - d) podporovat a oceňovat interinstitucionální, meziodvětvovou, mezioborovou a geografickou mobilitu, včetně virtuální mobility;
 - e) podporovat spolupráci mezi vysokoškolskými institucemi, investory výzkumu a dalšími příslušnými aktéry ekosystému, zejména průmyslem a dalšími podniky, pokud jde o potřeby v oblasti dovedností a poskytování dovedností, s cílem podpořit nábor vysoce kvalifikovaných výzkumných pracovníků v příslušných odvětvích.

Výzkumní pracovníci kvalifikovaní pro meziodvětvovou a mezioborovou kariéru a pro podnikání a inovace

16. Členským státům se doporučuje, aby přijaly vhodná opatření na podporu toho, aby bylo doktorské studium přizpůsobeno pro interoperabilní profesní dráhu ve všech příslušných odvětvích a pro činnost otevřené vědy, a to i s využitím evropského rámce kompetencí pro výzkumné pracovníky (ResearchComp), zásad pro inovativní doktorské programy a veškerých dalších budoucích iniciativ Komise přijatých za účelem posílení průřezových dovedností výzkumných pracovníků.
17. Komisi se doporučuje, aby přijala opatření na podporu a usnadnění používání evropského rámce kompetencí pro výzkumné pracovníky (ResearchComp), podporovala výměnu osvědčených postupů a v případě potřeby zvažila budoucí revize rámce kompetencí na základě vývoje systému výzkumu a inovací a trhu práce.
18. Členským státům se doporučuje, aby kladly zvláštní důraz na programy zaměřené na posilování dovedností, které výzkumní pracovníci potřebují od počátku své kariéry, aby se mohli zapojit do činností zhodnocování znalostí. Tyto programy by měly zahrnovat činnosti na zvyšování povědomí a školení o příslušných tématech, včetně řízení duševního majetku, normalizace, spolupráce mezi průmyslem a akademickou obcí a spolupráce se společnostmi.

19. Členským státům a Komisi se doporučuje, aby podporovaly interakci a spolupráci, včetně partnerství, mezi akademickou obcí, průmyslem, dalšími podniky, veřejnou správou, neziskovým sektorem a všemi dalšími příslušnými aktéry ekosystému a aby zajistily, že doktorské studium a cílená odborná příprava budou rozvíjeny nebo vytvářeny společně na základě skutečných potřeb dotčených stran v oblasti dovedností, a to i na základě příkladů osvědčených postupů prováděných v rámci stávajících programů na úrovni Unie a členských států.

Tato interakce a spolupráce by měla být podporována zejména v oblastech, kde jsou pro provozování nejmodernějších výzkumných a technologických infrastruktur nezbytné specifické dovednosti.

20. Členským státům a Komisi se doporučuje, aby přijaly opatření na podporu inovačního a podnikatelského myšlení výzkumných pracovníků, včetně dovedností nezbytných pro vyhledávání investic, s cílem umožnit těm, kteří se rozhodnou pro podnikatelskou kariéru, aby spojili své schopnosti vytvářet znalosti se schopnostmi zhodnocovat znalosti, čímž promění inovativní nápady v podnikatelskou praxi a podpoří inovace a pokrok.

Zvláštní důraz by měl být kladen na podporu podnikání a inovací v případě žen a na zakládání a vedení nově založených společností ze strany žen.

Členské státy by měly zvážit opatření ke zmírnění rizik, která podstupují výzkumní pracovníci vykonávající podnikatelskou kariéru, a to i prostřednictvím možnosti návratu ke své předchozí profesní dráze.

21. Členským státům a Komisi se doporučuje, aby přijaly opatření na podporu rozvoje a poskytování cílené odborné přípravy, včetně odborné přípravy vedoucí k získání mikrocertifikátů⁶¹ a za podpory individuálních vzdělávacích účtů⁶², pokud jsou k dispozici, aby se zajistily možnosti prohlubování dovedností a změna kvalifikace výzkumných pracovníků s celoživotní perspektivou a aby se podpořila meziodvětvová a mezioborová mobilita. Členským státům a Komisi se rovněž doporučuje, aby podnikly všechny nezbytné kroky k zajištění spravedlivého a transparentního postupu validace formálních a neformálních vzdělávacích příležitostí, včetně vzdělávání na pracovišti, na základě harmonizovaných kritérií.

22. Komisi se doporučuje, aby v souvislosti s rozvojem iniciativ podporujících meziodvětvovou mobilitu talentovaných lidí přijala tato opatření:

- a) podpora vzájemného učení pro členské státy na základě modelů programů meziodvětvové mobility zavedených Komisí ve třech prioritních oblastech:
 - 1) posílení spolupráce mezi akademickou a neakademickou sférou;
 - 2) zlepšení odborné přípravy a celoživotního vzdělávání výzkumných pracovníků, inovátorů a dalších talentů v oblasti výzkumu a inovací;
 - 3) podpora podnikání u výzkumných pracovníků;

⁶¹Doporučení Rady 2022/C 243/02 ze dne 16. června 2022 o evropském přístupu k mikrocertifikátům pro celoživotní učení a zaměstnatelnost (Úř. věst. C 243, 27.6.2022, s. 10).

⁶²Doporučení Rady 2022/C 243/03 ze dne 16. června 2022 o individuálních vzdělávacích účtech (Úř. věst. C 243, 27.6.2022, s. 26).

- b) posílení prvků meziodvětvové mobility ve stávajících nástrojích pro mobilitu výzkumných pracovníků a jejich doplnění novými nástroji, pokud to bude považováno za nezbytné;
 - c) vytváření povědomí o programech meziodvětvové mobility prostřednictvím složky talentové platformy EVP, která je uvedena v bodě 32 tohoto doporučení.
23. Členskými státy se doporučuje, aby zvážily zavedení vnitrostátních programů na podporu meziodvětvové mobility v jedné nebo více ze tří prioritních oblastí uvedených v bodě 22 tohoto doporučení.
24. Členskými státy se doporučuje, aby vyvinuly veškeré nezbytné úsilí k odstranění stávajících strukturálních a administrativních překážek, které mohou bránit mobilitě mezi odvětvími nebo ji ztěžovat, včetně podpory interoperability kariér mezi odvětvími a usnadnění dočasné nebo trvalé mobility.

Profesní rozvoj a postup

25. Členskými státy se doporučuje, aby uznávaly hodnotu zeměpisné, meziodvětvové, interinstitucionální, mezioborové a virtuální mobility jakožto důležitého prostředku ke zvýšení vědeckých znalostí a pracovního rozvoje na všech stupních kariéry výzkumného pracovníka.
26. Členskými státy se doporučuje, aby podporovaly opatření, která výzkumným pracovníkům, zejména začínajícím, umožní seznámit se s možnostmi, které jsou ve všech příslušných odvětvích k dispozici, a aby podporovaly kulturu diverzifikace kariér pro lepší osobní a profesní rozvoj. V tomto ohledu by členské státy a Komise měly podporovat poskytování služeb kariérního poradenství a kariérní podpory s cílem stimulovat meziodvětvovou, mezioborovou a zeměpisnou mobilitu, jakož i vytváření a rozvoj podnikatelských činností.
27. Členskými státy se doporučuje prosazovat a podporovat systémy hodnocení a odměňování výzkumných pracovníků, které:
- a) jsou založeny na kvalitativním posouzení ze strany kolegů, které je podpořeno odpovědným používáním kvantitativních ukazatelů;
 - b) odměňují kvalitu a různé potenciální dopady jejich výzkumu na společnost, vědu a inovace;
 - c) uznávají rozmanitost výstupů (mimo jiné publikace, soubory dat, software, metodiky, protokoly, patenty), činností (mimo jiné mentorování, dohled nad výzkumem, vedení, podnikání, správa dat, vzájemné hodnocení, výuka, zhodnocování znalostí, spolupráce mezi průmyslem a akademickou sférou, podpora fakticky podložené tvorby politiky, interakce se společností) a postupů (mimo jiné včasné sdílení znalostí a dat, otevřená spolupráce), jakož i všechny zkušenosti s mobilitou uvedené v bodě 25 tohoto doporučení;
 - d) zajišťují, aby profesní činnost výzkumného pracovníka splňovala vysoké standardy etiky a integrity, odměňovala vhodné provádění výzkumu a oceňovala osvědčené postupy, zejména otevřené postupy pro sdílení výsledků výzkumu a metodik, kdykoli je to možné;
 - e) používají kritéria a postupy hodnocení, které respektují rozmanitost výzkumných oborů a vnitrostátních kontextů;

- f) podporují rozmanitost profilů a profesních cest výzkumných pracovníků a oceňují individuální přínos, ale také úlohu týmů, spolupráci a mezioborovost;
- g) zajišťují genderovou rovnost, rovné příležitosti a inkluzivitu.

Aby byla zajištěna soudržnost při provádění těchto doporučení, doporučuje se členským státům, aby podporovaly průběžnou odbornou přípravu účastníků procesu hodnocení a odměňování.

- 28. Členské státy se vyzývají, aby povzbuzovaly organizace k připojení se ke koalicím, aliancím nebo iniciativám vytvořeným za účelem rozvoje systémů hodnocení v souladu s doporučeními uvedenými v bodě 27 tohoto doporučení. Členské státy se rovněž vyzývají, aby se zabývaly vnitrostátními překážkami tohoto vývoje hodnocení výzkumu a aby pomáhaly předcházet případným rozporům nebo neslučitelnostem mezi hodnocením výzkumu, výzkumných pracovníků a výzkumných institucí, které by mohly existovat při uplatňování doporučení uvedených v bodě 27 tohoto doporučení.
- 29. Členským státům se doporučuje, aby přijaly opatření k zajištění spravedlivého, rovného, inkluzivního, transparentního a strukturovaného systému přístupu výzkumných pracovníků v akademické sféře ke kariéře a systému kariérního postupu, které podporují genderovou rovnost, a to až na nejvyšší pozice. V tomto ohledu se členským státům doporučuje, aby zvážily přijetí systému definitivy, který by měl být koncipován jako smlouva na dobu určitou s perspektivou postupu na stálé pracovní místo na základě kladného hodnocení.

Vyvážená mobilita talentovaných lidí a zatraktivnění Unie jako destinace

- 30. Členským státům se doporučuje, aby přijaly rozhodná opatření k zavedení příznivých, atraktivních a konkurenceschopných podmínek pro provádění výzkumných a inovačních činností a pro návrat výzkumných pracovníků, kteří získávají zkušenosti v zahraničí, do domovské země. Tato opatření mohou mimo jiné zahrnovat:
 - a) pobídky k zatraktivnění výzkumných činností s ohledem na potřebu spravedlivé soutěže o talenty;
 - b) zjednodušení právních a administrativních požadavků na výzkumné pracovníky;
 - c) investice do systému výzkumu a inovací, včetně podpory vytváření sítí v rámci Unie i mimo ni, s cílem propojit a integrovat vnitrostátní systémy výzkumu a inovací do evropských výzkumných sítí a zajistit větší viditelnost vnitrostátních kapacit a infrastruktur na vysoké úrovni;
 - d) výměnu osvědčených postupů při vytváření atraktivního a konkurenceschopného prostředí pro výzkum a inovace, včetně zlepšení odměňování, pracovních podmínek a služeb a snížení administrativních a jazykových bariér pro zahraniční a mezinárodní výzkumné pracovníky;
 - e) návratové granty a atraktivní pozice pro vracející se výzkumné pracovníky;
 - f) možnost zastávat dvojí pozici v institucích zřízených v různých členských státech, čímž se podpoří předávání znalostí a spolupráce a zabrání se odlivu talentů.

Komisi se doporučuje, aby podporovala členské státy v jejich úsilí, mimo jiné podporou synergií mezi programy Unie a mezi programy Unie a vnitrostátními programy.

31. Komisi se doporučuje, aby na podporu vyváženější mobility talentů přijala tato opatření:
- a) podpora vzájemného učení pro členské státy s ohledem na reformu jejich výzkumných a inovačních systémů, mimo jiné prostřednictvím výzev k vyjádření zájmu ohledně vytvoření komunity pro praktické postupy s odbornou přípravou a poradenstvím pro členské státy na základě úspěšných cest a řešení, které umožňují vyváženější mobilitu talentů;
 - b) sledování toků mobility prostřednictvím interaktivní mapy mobility talentů v rámci střediska pro sledování profesních drah ve výzkumu dle bodu 39 tohoto doporučení;
 - c) usnadnění nadnárodních vazeb s vědeckými komunitami a usnadnění přilákání nebo návratu talentů prostřednictvím složky talentové platformy EVP uvedené v bodě 32 tohoto doporučení;
 - d) podpora vyvážené mobility talentů pro začínající výzkumné pracovníky prostřednictvím nových nástrojů na úrovni Unie, které posílí základnu lidského kapitálu v zemích rozšiřování účasti, a to vyšším počtem výzkumných pracovníků a inovátorů s podnikatelskými a řídicími schopnosti a s lepší odbornou přípravou.

Podpůrné akce pro kariéry ve výzkumu

32. Komisi a členským státům se doporučuje, aby přijaly vhodná opatření k posílení portálů, služeb a také mezinárodního rozměru sítě EURAXESS a aby vytvořily talentovou platformu EVP jako online jednotné kontaktní místo pro výzkumné pracovníky a instituce ve všech odvětvích s novým rámcem správy, který by obsahoval závazné povinnosti a koordinační úlohu příslušných vnitrostátních orgánů a institucí zapojených do poskytování služeb.

Talentová platforma EVP by měla umožnit:

- a) výzkumným pracovníkům spravovat své možnosti vzdělávání a odborné přípravy a své kariéry;
- b) výzkumným a inovačním institucím, zaměstnavatelům a investorům vytváření sítí, lepší správu své základny talentů, spolupráci a výměnu osvědčených postupů, a zároveň lepší přilákání a udržení talentů a zlepšení údajů pro lepší pochopení trendů mobility v Evropě i mimo ni.

Služby by měly být rozšířeny tak, aby zahrnovaly služby v oblasti rozvoje talentů a řízení kariéry se zaměřením na výzkumné pracovníky ve všech příslušných odvětvích společnosti, včetně akademické sféry.

33. Komisi se doporučuje, aby zajistila propojení a interoperabilitu mezi talentovou platformou EVP a dalšími příslušnými iniciativami Unie a členských států, včetně Europassu, klasifikace ESCO a portálu EURES, zavedla systém EU Login pro ověřování a zajistila lepší model správy platformy a základní síť servisních středisek, aby lépe vyhovovaly potřebám výzkumných pracovníků a organizací provádějících výzkum.

34. Členským státům a Komisi se doporučuje, aby uznaly význam schválení a provádění charty a kodexu pro výzkumné pracovníky a charty pro výzkumné pracovníky uvedené v bodě 35 tohoto doporučení.
35. Nová charta pro výzkumné pracovníky uvedená v příloze II tohoto doporučení by měla nahradit chartu a kodex pro výzkumné pracovníky uvedené v příloze doporučení 2005/251/ES. Členským státům a Komisi se doporučuje, aby podporovaly schválení a provádění nové charty pro výzkumné pracovníky ze strany zaměstnavatelů a investorů v oblasti výzkumu ze všech odvětví, a to i prostřednictvím specializovaných pobídek, aby se z ní stal strukturální nástroj na podporu výzkumných pracovníků a kariér ve výzkumu.
36. Komisi se doporučuje přizpůsobit strategii lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky nebo případný budoucí podobný prováděcí mechanismus nové chartě pro výzkumné pracovníky a zajistit kontinuitu s ohledem na instituce, které schválily zásady staré charty a kodexu pro výzkumné pracovníky a dodržovaly strategii lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky, zejména tím, že je bude považovat za instituce, které nadále schvalují chartu pro výzkumné pracovníky uvedenou v příloze II tohoto doporučení. Komisi se doporučuje uplatnit stejná přechodná opatření na instituce, které zahájily proces strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky podle staré charty a kodexu pro výzkumné pracovníky.
37. Komisi se doporučuje, aby pravidelně přezkoumávala a přizpůsobovala všechny nástroje na podporu kariér ve výzkumu na základě skutečných potřeb výzkumných pracovníků, a to v koordinaci s členskými státy a příslušnými zúčastněnými stranami.
38. Komisi a členským státům se doporučuje, aby podněcovaly a podporovaly sdružení vysokoškolských institucí, jako jsou například aliance evropských univerzit, celý evropský vysokoškolský sektor a všechny příslušné zúčastněné strany, k pilotnímu provádění příslušných opatření stanovených v tomto doporučení na základě dobrovolného přístupu zdola nahoru.

Sledování kariér ve výzkumu

39. Kromě zastřešujících systémů monitorování Evropského výzkumného prostoru se Komisi a členským státům doporučuje, aby sledovaly kariéry ve výzkumu v Unii a provádění tohoto doporučení prostřednictvím specializovaného střediska pro sledování profesních drah ve výzkumu, které by bylo přínosem pro tvůrce politik, organizace, orgány veřejné správy a výzkumné pracovníky na evropské i vnitrostátní úrovni. Středisko by mělo podporovat potřeby členských států a organizací provádějících výzkum týkající se údajů, které jsou důležité pro přizpůsobení a rozvoj politik pro kariéry ve výzkumu. Také by mělo podporovat výzkumné pracovníky, aby lépe porozuměli výzvám a příležitostem, a podporovat přitažlivost unijních organizací provádějících výzkum pro nejlepší talenty.
40. Členským státům se doporučuje spolupracovat za účelem účinného a udržitelného shromažďování údajů, které jsou důležité pro zavedení střediska.
41. Komisi se doporučuje, aby zvážila příslušné propojení s evropským střediskem pro sledování odvětví vysokoškolského vzdělávání, které je navrženo v Evropské strategii pro univerzity, a posílila tak součinnost mezi Evropským výzkumným prostorem a Evropským prostorem vzdělávání.

42. Členským státům a Komisi se doporučuje, aby zvážily přizpůsobení údajů shromážděných v souvislosti s nařízením (EU) 2019/1700 datovým potřebám střediska pro sledování podle bodu 39 tohoto doporučení.

V Bruselu dne

*Za Radu
předseda/předsedkyně*