



Rada
Evropské unie

Brusel 13. prosince 2023
(OR. en)

Interinstitucionální spis:
2023/0285 (NLE)

15135/1/23
REV 1

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

PRÁVNÍ PŘEDPISY A JINÉ AKTY

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

DOPORUČENÍ RADY

ze dne ...

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) Doporučení Komise 2005/251/ES¹ hrálo při podpoře výzkumných pracovníků a kariér ve výzkumu v Unii důležitou roli. Evropská 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 (EVP) a podporují rozvoj atraktivnějšího, otevřenějšího a udržitelnějšího unijního trhu práce pro výzkumné pracovníky. Od roku 2008 je zaveden evropský postup osvědčující závazek a pokrok dané instituce při provádění zásad charty a kodexu pro výzkumné pracovníky, tzv. strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky (dále jen „strategie HRS4R“).

¹ 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).

- (2) Sdělení Komise s názvem „Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost“, přijaté dne 1. července 2020¹, zdůrazňuje, že výzkumní pracovníci jsou v popředí vědy a inovací a že potřebují specifické soubory dovedností, aby mohli úspěšně působit v akademické sféře i mimo ni. Předvídá vymezení taxonomie dovedností pro výzkumné pracovníky, umožňující mimo jiné statistické 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, unijní 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.

¹ Sdělení 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.

- (3) Sdělení Komise s názvem „Nový EVP pro výzkum a inovace“, přijaté 30. září 2020¹, uznává, že v celosvětové soutěži o talenty je nezbytné vytvořit podmínky pro profesní rozvoj za účelem přilákání a udržení nejlepších výzkumných pracovníků v Unii, a že problém nejistoty zaměstnání, zejména v případě začínajících výzkumných pracovníků, se v posledních letech odpovídajícím způsobem neřešil. Zdůrazňuje také častý nesoulad mezi dovednostmi výzkumných pracovníků a potřebami společnosti a hospodářství a význam odborné přípravy výzkumných pracovníků a jejich podněcování k tomu, aby se věnovali kariéře mimo akademickou sféru, a to se zahrnutím průmyslu. Uvedené sdělení poukazuje na to, že k tomu, aby mohly být kariéry ve výzkumu v Evropě posíleny, je zapotřebí sada opatření zaměřených na uznávání dovedností výzkumných pracovníků, vytvoření rámce kompetencí pro výzkumné pracovníky, posílení mechanismů mobility a výměn mezi akademickou obcí a průmyslem, příležitosti k cílené odborné přípravě a portál jednotného kontaktního místa, kterou budou výzkumní pracovníci z veřejného a soukromého sektoru moci využívat pro řadu podpůrných služeb. Zmíněné sdělení rovněž předpokládá zlepšení systému hodnocení výzkumu, aby bylo možné právoplatně a řádně uznat rozmanitost profesních drah a činností, které lépe odpovídají požadavkům společnosti.
- (4) Závěry Rady o novém Evropském výzkumném prostoru ze dne 1. prosince 2020 zdůrazňují, že zásadními prvky nového EVP, které přispívají k přilákání a udržení vynikajících výzkumných pracovníků, jsou vytvoření atraktivních a bezpečných pracovních podmínek a zatraktivnění kariéry ve výzkumu s přihlédnutím k otevřené vědě, genderové rovnosti, digitálním dovednostem, hodnocení výzkumu, diverzifikaci profesních drah ve výzkumu a mnohonásobným profesním drahám.

¹ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů „Nový EVP pro výzkum a inovace“ COM(2020) 628 final.

- (5) 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 2021 uznávají, že jádrem výzkumných a inovačních systémů v Unii jsou výzkumní pracovníci a že je zapotřebí koordinovanějších opatření na úrovni Unie, aby bylo možné překonat stávající výzvy, kterým výzkumní pracovníci čelí s ohledem na interoperabilní a udržitelnou kariéru ve výzkumu – umožňující diverzifikované a mnohonásobné profesní dráhy –, aby byl stimulována vyvážená mobilita talentovaných lidí a aby se Unie stala atraktivní destinací pro výzkumné pracovníky. Uvedené závěry navrhuje provedení analýzy 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 příslušný návrh. Jako prvky, které by měly být do návrhu zahrnuty, jsou navrženy mimo jiné přijímání pracovníků, 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 a dalších nástrojů jako například Europass.

- (6) Doporučení Rady (EU) 2021/2122 o Paktu pro výzkum a inovace v Evropě¹ zahrnuje kariéry ve výzkumu a mobilitu výzkumných pracovníků spolu s posuzováním výzkumu, výzkumných pracovníků a institucí jako důležité oblasti činnosti v kontextu prioritních oblastí společné činnosti Unie a členských států na podporu EVP a stanoví společný soubor zásad a hodnot, které mají podpořit výzkum a inovace v Unii. Zdůrazňuje také, že je třeba věnovat větší pozornost kariéře začínajících výzkumných pracovníků a výzkumných pracovníků ve střední fázi kariéry, včetně specifických překážek, jimž v těchto fázích čelí ženy.

¹ 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).

- (7) Politický program EVP, který je přílohou závěrů Rady o řízení Evropského výzkumného prostoru v budoucnosti ze dne 26. listopadu 2021, zahrnuje specializovaná opatření s cílem „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 unijního rámce pro profesní dráhy 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 internetové brány ke službám, sítím a portálům EURAXESS, včetně HRS4R a RESAVER; zahájení iniciativy ERA4You na podporu mobility talentů mezi odvětvími a v rámci Unie; 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 profesní dráhy ve výzkumu.
- (8) Sdělení Komise s názvem „Evropská strategie pro univerzity“, přijaté dne 18. ledna 2022¹, 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.

¹ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o Evropské strategii pro univerzity, COM(2022) 16 final.

- (9) Sdělení Komise s názvem „Nový evropský program inovací“, přijaté dne 5. července 2022¹, uznává, že inovace závisí na úspěšném získávání, výchově, a udržení talentovaných lidí a jejich rozmanité kvalifikaci, a zdůrazňuje význam meziodvětvové mobility.
- (10) Doporučení Rady (EU) 2022/2415 o hlavních zásadách pro zhodnocování znalostí² 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 neustálý profesní rozvoj je nezbytný, aby se výsledky výzkumu a inovací v co nejvyšší možné míře přeměňovaly na řešení, která přináší prospěch společnosti. Provádění uvedeného doporučení podpoří kodex správné praxe pro spolupráci průmyslu s akademickou obcí.
- (11) Závěry Rady o iniciativě „Evropské univerzity“ – Propojení vysokoškolského vzdělávání, výzkumu, inovací a společnosti: příprava podmínek pro nový rozměr evropského vysokoškolského vzdělávání³ vyzývají členské státy a Komisi, aby podporovaly synergie mezi rozměrem Evropského prostoru vzdělávání (EPV), EVP a Evropským prostorem vysokoškolského vzdělávání (EPVV) týkajícím se vysokoškolského vzdělávání.

¹ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Nový evropský program inovací, COM(2022) 332 final.

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

³ Závěry Rady o iniciativě „Evropské univerzity“ – Propojení vysokoškolského vzdělávání, výzkumu, inovací a společnosti: příprava podmínek pro nový rozměr evropského vysokoškolského vzdělávání (Úř. věst. C 221, 10.6.2021, s. 14).

- (12) Výzkumní pracovníci jsou pro společnost jedním ze zásadních zdrojů. Provádějí výzkum, podporují inovace, přispívají k řešení společenských výzev a poskytují tvůrcům politik důkazy pro účely fakticky podložených rozhodovacích procesů. Výzkumní pracovníci jsou vysoce kvalifikovanými talentovanými osobami, které mají velký potenciál lépe uspokojit poptávku na trhu práce. Je nezbytné zlepšit jejich celkové pracovní podmínky a prostředí, včetně nabídky atraktivních platů.
- (13) Klíčovým prvkem EVP je zvýšení atraktivity a stability kariér ve výzkumu v celé Unii. Proto je zjevně potřeba zajistit atraktivnější a inkluzivnější kariéry ve výzkumu pro studenty a 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) Akce „Marie Curie-Sklodowska“ (MSCA) již více než 25 let podporuje jakožto součást 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 – vysokoškolské instituce, výzkumné organizace, podniky atd. –, neboť šíří osvědčené postupy a zvyšuje jejich mezinárodní atraktivitu a viditelnost, zejména prostřednictvím rozvoje vynikajících doktorských programů. MSCA přispívá k meziodvětvové, mezioborové a geografické mobilitě, rozvíjí dovednosti výzkumných pracovníků, řeší genderové nerovnosti, udržuje talentované výzkumné pracovníky a láká nové talenty do Evropy. Za příklad osvědčené praxe lze považovat zejména doktorský program v průmyslu v rámci MSCA, v jehož rámci se o zkušenosti z výzkumu, místo působení a vedení doktoranda rovným dílem dělí akademické a neakademické pracoviště a který obsahuje ustanovení pro zajištění akademických standardů. Uvedený program je důležitým příkladem interakce a spolupráce mezi aktéry ekosystému, přičemž podporuje průřezové dovednosti a meziodvětvovou mobilitu a pomáhá uspokojit potřeby průmyslu týkající se vysoce kvalifikovaných talentů a výzkumných pracovníků, kteří rozumějí průmyslovým výzvám, a je zaměřen na rozšíření příležitostí k přijímání pracovníků v rámci daného ekosystému.

- (15) Údaje Eurostatu ukazují vzrůstající trend v počtu výzkumných pracovníků v přepočtu na plné pracovní úvazky v Unii. V roce 2021 pracovaly v členských státech dva miliony výzkumných pracovníků, což je o 627 000 více než v roce 2011. Nejvíce výzkumných pracovníků pracuje v podnikatelském sektoru (56 %) a v sektoru vysokoškolského vzdělávání (32 %), po nichž následuje veřejný sektor (11 %). Je důležité tento růst udržet pomocí odpovídajících investic, infrastruktury a politik na vnitrostátní úrovni a na úrovni Unie, které podporují přitažlivost kariéry ve výzkumu, a to i s ohledem na rozmanitost, inkluzivnost a genderovou rovnost, a podporovat kulturu příkládající hodnotu kariéře ve výzkumu ve všech odvětvích společnosti.
- (16) Na unijní úrovni je zapotřebí jasná a společná definice a chápání pojmu „výzkumný pracovník“, jako je například obecně uznávaná definice uvedená v manuálu Frascati. Výzkumnými pracovníky by se měli rozumět pracovníci vykonávající výzkumné a inovační činnosti ve všech odvětvích, včetně akademické sféry – vysokoškolských institucí, výzkumných organizací, výzkumné infrastruktury –, podnikatelské sféry – zahrnující průmysl, startupy, nově založené společnosti nebo malé a střední podniky –, orgánů veřejné správy – zahrnujících orgány veřejné správy, orgány pro tvorbu politik, veřejné laboratoře a systém zdravotní péče –, a neziskového sektoru. Výzkumní pracovníci mohou být navíc zapojeni do různých druhů činností v jakémkoli sektoru ekonomiky nebo společnosti. Je třeba usilovat o plné uznání kariéry výzkumných pracovníků a o zlepšení srovnatelnosti v jednotlivých členských státech a odvětvích.

- (17) Realizace výzkumu a inovací na vysoké úrovni vyžaduje podporu ze strany dalších odborných pracovníků. Mezi nimi si náležité uznání zaslouží kariéry vedoucích pracovníků ve výzkumu a technických pracovníků ve výzkumu, a to i prostřednictvím další analýzy a sladění na úrovni Unie. Kapacity v oblasti řízení výzkumu je třeba posílit tím, že budou definovány požadované dovednosti a kompetence, bude se rozvíjet relevantní odborná příprava, bude se podporovat srovnatelnost a vedoucím pracovníkům ve výzkumu bude umožněno efektivně řídit a podporovat výzkum a inovace.
- (18) Klasifikace evropských dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (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. Uplatňování klasifikace ESCO v rámci Europassu a Evropské sítě služeb zaměstnanosti (EURES) usnadňuje zavádění této vylepšené taxonomie na trhu práce. Aby byla specifická kategorie „výzkumného pracovníka“ zahrnuta do budoucích revizí Mezinárodní klasifikace zaměstnání (ISCO), z níž vychází klasifikace ESCO, je nezbytné, aby Komise komunikovala s Mezinárodní organizací práce.

- (19) 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 lednu 2022 zveřejnila Komise pracovní dokument útvarů o boji proti zahraničnímu vměšování do výzkumu a inovací, v němž jsou uvedeny osvědčené postupy, které mají vysokoškolským institucím a výzkumným organizacím pomoci chránit jejich základní hodnoty, včetně akademické svobody, integrity a institucionální autonomie, jakož i jejich zaměstnance, studenty, výsledky výzkumu a majetek.

(20) Je zapotřebí v souvislosti s kariérou ve výzkumu účinně řešit přetrvávající genderové nerovnosti – včetně rozdílů v odměňování žen a mužů, genderových stereotypů při hodnocení a uznávání, otázek rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a také genderově podmíněného násilí –, jakož i možné prolínání problematiku genderu s dalšími podmínkami vedoucími ke zranitelnosti nebo marginalizaci, jako je etnický původ, zdravotní postižení a sexuální orientace, neboť všechny tyto aspekty mají dopad na účast a kariéerní postup. V tomto směru mohou být s ohledem na strategii pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025¹ důležité institucionální nástroje pro změnu, jako jsou inkluzivní plány pro genderovou rovnost. V publikaci s názvem SHE FIGURES 2021 bylo uvedeno, že mezi výzkumnými pracovníky jsou i nadále nedostatečně zastoupeny ženy, které představují pouze 33 % z celkového počtu výzkumných pracovníků v Unii. Tato zpráva navíc ukázala, že vyšší procento výzkumných pracovníků je ve srovnání s výzkumnými pracovníky zaměstnáno ve vysokoškolském sektoru, zatímco ve veřejném 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 zauímají pouze 26 % nejvyšších akademických pozic – plných profesur nebo rovnocenných pozic výzkumných pracovníků. Je proto třeba vyvinout zvláštní úsilí s cílem řešit genderové nerovnosti v kariéře ve výzkumu a nedostatečné zastoupení žen ve výzkumu a inovacích v oblasti přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky, jakož i v odvětví vysokoškolského vzdělávání, jak je zdůrazněno v Evropské strategii pro univerzity.

¹ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů s názvem „Unie rovnosti: strategie pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025“, COM(2020) 152 final.

- (21) V zájmu podpory 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 či zaměstnanců v jednotlivých členských státech, častý nedostatek otevřeného a transparentního procesu přijímání pracovníků založeného na zásluhách, nejistota spojená s krátkodobými smlouvami na základě projektů, neuspokojivý přístup k rovným příležitostem, nedostatek příležitostí k meziodvětvové mobilitě během doktorského studia a postdoktorské práce, absence rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, rodinná péče, opatření v oblasti fyzického a duševního zdraví a pohody a nedostatky nástrojů sociální ochrany, včetně problémů s přenositelností nároků mezi odvětvími a členskými státy.

- (22) Zaměstnatelnosti a profesnímu rozvoji začínajících výzkumných pracovníků by prospěly zvláštní pobídky pro jejich přijímání, jako jsou finanční pobídky a pobídky sociální ochrany, včetně možností uzavírat smlouvy na dobu neurčitou v souladu se směrnicí Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999¹. V tomto ohledu by se vedle financování na základě projektů mohlo podporovat širší využívání základního financování nebo financování výzkumu v průběhu životního cyklu. Základní financování poskytuje vysokoškolským institucím nebo výzkumným organizacím předpoklad zaručené finanční podpory 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 přijmout udržitelné závazky vůči zaměstnancům a zároveň využívat financování na základě projektů k dalšímu zkoumání nových programových možností.

¹ 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 EKOS (Úř. věst. L 175, 10.7.1999, s. 43).

- (23) 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. Zásada 15 Evropského pilíře sociálních práv stanoví, že zaměstnanci 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, omezených znalostí ohledně složitých finančních produktů a administrativní zátěže v důchodovém věku potíže se zajišťováním přiměřených penzijních připojištění. 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 ochraně¹.
- (24) Projekt RESAVER, což je evropské penzijní řešení podporované Komisí, které se zabývá zaměstnaneckým penzijním pojištěním v případě organizací provádějících výzkum a bude jednou ze složek připravované talentové platformy EVP, má potenciál řešit otázky sociální ochrany, jimž čelí mobilní výzkumní pracovníci, 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 zvažována účast organizací provádějících výzkum v projektu RESAVER.

¹ Doporučení 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).

- (25) Zásadní význam pro zvýšení efektivity, udržitelnosti a atraktivity kariér ve výzkumu v Unii mají meziodvětvová, mezioborová a geograficky vyvážená mobilita. Díky této mobilitě se celkový systém výzkumu a inovací stává konkurenceschopnějším a podněcuje lepší tvorbu, oběh a využití poznatků a současně podporuje a umožňuje nelineární a diverzifikované profesní dráhy. Tyto formy mobility, včetně virtuální mobility, by měly být podporovány, stimulovány a vhodně začleněny do profesního rozvoje výzkumných pracovníků a měla by být přijata opatření k odstranění stávajících překážek v mobilitě jakékoli možné povahy, včetně omezené přenositelnosti grantů, administrativní zátěže, například v případě služebních cest, nebo uznávání povolení k pobytu pro mobilní výzkumné pracovníky, problémů spojených s relokací či jazykových bariér nebo převodu důchodových nároků.
- (26) Je třeba změnit přístup s cílem podporovat interoperabilní a meziodvětvovou kariéru ve výzkumu, na jehož základě by systém hodnocení a odměňování přisuzoval stejnou hodnotu kariérám realizovaným ve všech odvětvích, nebyla by znevýhodňována geografická, mezioborová a meziodvětvová mobilita, přerušení kariéry nebo relokace kariéry, včetně studijního volna nebo rodičovské dovolené, a výzkumní pracovníci by bez rozdílu zvažovali kariéru v akademické sféře i mimo ni. Mnohonásobná profesní dráha charakterizovaná geografickou a odvětvovou mobilitou a mobilitou mezi organizacemi nebo hybridní dráha charakterizovaná souběžnou kombinací odvětví si zaslouží plné uznání a zohlednění na stejné úrovni jako lineární profesní dráha, čímž se rozumí kariéra, která sleduje přímou linii postupu z jedné pozice do druhé, obvykle v rámci téhož oboru nebo disciplíny.

- (27) V některých případech je doktorské studium stále zaměřeno především na budoucí kariéru v akademické sféře a dostatečně nezohledňuje širší škálu profesí v různých relevantních odvětvích ani význam podpory podnikání u výzkumných pracovníků. Pro vytváření lepších kariérních příležitostí, meziodvětvové mobility a inovací 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.
- (28) Evropský rámec kompetencí pro výzkumné pracovníky (ResearchComp), který Komise vypracovala po konzultaci s členskými státy a zúčastněnými stranami, bude hrát důležitou roli při vybavování výzkumných pracovníků širokým souborem průřezových dovedností a při odstraňování rozdílů v dovednostech mezi akademickou sférou a všemi ostatními relevantními odvětvími. Odborná příprava výzkumných pracovníků – včetně doktorského studia – by mohla být rozvíjena v souladu s kompetencemi popsány v tomto rámci, a to i na základě výměny osvědčených postupů, aby bylo možné zajistit celoživotní prohlubování dovedností výzkumných pracovníků a změnu jejich kvalifikace. Byly by zapotřebí odpovídající mechanismy uznávání a potvrzování formálních a neformálních vzdělávacích příležitostí, včetně vzdělávání na pracovišti.

- (29) Aby bylo zajištěno, že odborná příprava výzkumných pracovníků bude rozvíjena nebo spolurozvíjena na základě skutečných potřeb v oblasti dovedností, mohla by být podporována interakce a spolupráce mezi akademickou sférou, průmyslem, podniky, veřejnou správou, neziskovým sektorem a všemi dalšími relevantními aktéry ekosystému, a to například i v souvislosti se stážemi, praxí nebo praktickými stážemi. V tomto ohledu by mohly být zohledňovány zásady pro inovativní doktorské programy obsažené ve zprávě z roku 2011 přijaté Řídící skupinou pro lidské zdroje a mobilitu v rámci EVP, jakož i doporučení Rady (EU) 2022/2415 ze dne 2. prosince 2022 o hlavních zásadách pro zhodnocování znalostí¹, které poukazuje na potřebu mít k dispozici systém pro výzkumné pracovníky, jenž bude podporovat podnikatelské činnosti.
- (30) 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. Úspěšná podnikatelská dráha vyžaduje, aby byla duševní aktiva, jako jsou publikace, data, know-how a duševní vlastnictví, správně chápána a účinně řízena, jak je uvedeno v doporučení Rady (EU) 2022/2415 ze dne 2. prosince 2022 o hlavních zásadách pro zhodnocování znalostí¹.

¹ Doporučení Rady (EU) 2022/2415 ze dne 2. prosince 2022 o hlavních zásadách pro zhodnocování znalostí (Úř. věst. L 317, 9.12.2022, s. 141).

- (31) Meziodvětvová mobilita talentovaných lidí a lepší interoperabilita pracovních míst v oblasti výzkumu a inovací mezi odvětvími vyžadují kombinaci různých a vzájemně se doplňujících opatření na vnitrostátní úrovni i na úrovni Unie v souladu se zásadami akademické svobody a institucionální autonomie, včetně systémové reformy. Politický přístup, který zahrnuje vzájemné učení na základě úspěšných modelů programů meziodvětvové mobility, může přispět k posílení vzájemně prospěšné spolupráce akademické a neakademické sféry a posílení inovačních ekosystémů, zlepšení odborné přípravy a celoživotního vzdělávání výzkumných pracovníků, inovátorů a dalších talentovaných pracovníků v oblasti výzkumu a inovací, včetně prohlubování dovedností za účelem budování podpůrných kapacit, a posílení systému pro přijímání pracovníků, a podpoře rozvoje podnikatelských dovedností výzkumných pracovníků.
- (32) Výzkumní pracovníci si nejsou vždy vědomi zásadní úlohy tvorby politik v oblasti výzkumu a inovací a úlohy vědy v rámci tvorby politik. Oba rozměry mohou mít celkový dopad na kariéry ve výzkumu a také dopad na systém výzkumu a inovací. Aby se zajistilo větší zapojení výzkumných pracovníků do procesu tvorby politik a aby byly v průběhu celé jejich kariéry uznávány jejich činnosti v oblasti vědy pro účely politiky, je důležité, aby doktorské studium toto uvědomění zahrnovalo a vštěpovalo.

- (33) 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 přizpůsobené 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 institucí a výzkumných organizací a v rámci různých a flexibilních akademických drah, a to i tím, že se budou řešit překážky spojené s kompetencemi získanými v předchozí instituci a kompetencemi požadovanými v nové instituci.
- (34) 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 ohledně hodnocení výzkumu z roku 2022, v rámcové zprávě s názvem „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 2022 a v dohodě o reformě hodnocení výzkumu zveřejněné v červenci 2022, řádné hodnocení výkonnosti vyžaduje uznání stále rozmanitějších výstupů, činností a postupů v rámci výzkumu, včetně spolupráce a otevřeného sdílení výstupů, a zajištění vysokých standardů integrity výzkumu a jeho společenského dopadu. 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.

- (35) V zájmu posílení kariéry v akademické sféře, a to 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 vypracování systémů podobných systému definitivy, které je třeba chápat jako vymezené rámce, na jejichž základě má pracovník se smlouvou na dobu určitou perspektivu, že v případě kladného hodnocení postoupí na stálé místo.
- (36) Navzdory úsilí na úrovni Unie, členských států a regionů přetrvává problém odchodu talentů z méně rozvinutých regionů Unie, jak je zdůrazněno ve sdělení Komise s názvem „Využívání talentů v evropských regionech“¹, 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 excelentní výzkumné prostředí – včetně výzkumné infrastruktury –, atraktivní pracovní podmínky a výše odměn 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 postupů, které umožnily vyváženější mobilitu talentovaných lidí v členských státech.

¹ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů „Využívání talentů v evropských regionech“, 17. ledna 2023, COM(2023) 32 final.

- (37) 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. V zájmu další podpory tohoto cíle by mohla iniciativa EURAXESS rozšířit své činnosti v oblasti poskytování informací a podpory pro výzkumné pracovníky a vysokoškolské instituce a výzkumné organizace, 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 prospěly silné vnitrostátní překlenovací organizace.

- (38) Aby Unie zůstala konkurenceschopná na globální úrovni, musí se stát atraktivnější pro talentované pracovníky z celého světa, přičemž je současně třeba zamezit odchodu talentů majícímu nepříznivý dopad na rozvojové země. Sdělení Komise s názvem „Přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU“, přijaté dne 27. dubna 2022¹, zdůrazňuje, že je nutné, aby Unie zvýšila svou atraktivitu pro talenty z celého světa, zejména podporou inovací a podnikání v Unii a prozkoumáním dalších potenciálních možností legální migrace do Unie ve střednědobém až dlouhodobém horizontu. Důležitým krokem ke zvýšení atraktivity Unie byla revize směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1883², která vysoce kvalifikovaným migrantům umožňuje využívat lepší práva a rychlejší a zjednodušené postupy. K těmto cílům přispívá také směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/801³, která usnadňuje a ztraktivňuje příchod studentů a výzkumných pracovníků do Unie a zároveň podporuje oběh znalostí a dovedností prostřednictvím rozšířených práv na mobilitu v rámci Unie.

¹ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů „Přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU“, COM(2022) 657 final.

² Směrnice 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, 28.10.2021, s. 1).

³ Směrnice 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).

- (39) Charta a kodex pro výzkumné pracovníky jsou revidovány tak, aby odpovídaly nové realitě a současným výzvám, kterým výzkumní pracovníci a instituce čelí, včetně lepšího začlenění genderové vyváženosti, genderové rovnosti a inkluzivity se zahrnutím opatření zaměřených na výzkumné prostředí, v němž nebude docházet ke genderově podmíněnému násilí, jakož i postupů otevřené vědy. Nová verze charty pro výzkumné pracovníky uvedená v příloze II tohoto doporučení je zjednodušena, aby se usnadnilo její provádění a aby se podpořilo její využívání mimo akademický sektor. Všechny organizace, které zaměstnávají výzkumné pracovníky nebo jim poskytují financování, se vyzývají, aby novou chartu pro výzkumné pracovníky schválily. Má se za to, že organizace, které schválily zásady stávající charty a kodexu pro výzkumné pracovníky, nadále podporují i novou chartu pro výzkumníky. To by se mělo týkat zejména institucí, které zahájily proces HRS4R, jehož prvním krokem je schválení charty pro výzkumné pracovníky, nebo které tento proces dokončily.

(40) K tomu, aby bylo možné sledovat provádění opatření na posílení kariér ve výzkumu a systémových reforem, je zapotřebí středisko pro sledování profesních drah ve výzkumu, které by na jednom místě shromáždilo nejlepší aktuální 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 atraktivitu evropských organizací provádějících výzkum pro nejlepší talenty. V relevantních případech by se mohlo zvážit 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) 2019/1700¹ by mohly být upraveny tak, aby odpovídaly potřebám uživatelů střediska pro sledování profesních drah ve výzkumu.

¹ Nařízení 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).

- (41) Aby byl evropský rámec pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Unii úspěšný, je zapotřebí závazku členských států a všech zúčastněných stran. Zejména by bylo možné dobrovolně a na základě přístupu zdola nahoru podporovat aliance vysokoškolských institucí, jako jsou aliance vytvořené v rámci iniciativy Evropské univerzity a podporované programem Erasmus+ a rámcovými programy pro výzkum a inovace, jakož i širší odvětví vysokoškolského vzdělávání, výzkumné organizace a všechny relevantní zúčastněné strany, aby přispěly k širokému provádění rámce prostřednictvím pilotních projektů týkajících se relevantních činností.
- (42) Tato doporučení by měla být prováděna s náležitým ohledem na širokou rozmanitost vnitrostátních systémů a okolností v oblasti výzkumu a inovací a na zásadu institucionální autonomie vysokoškolských institucí a výzkumných organizací v celé Unii,

PŘIJALA TOTO DOPORUČENÍ:

Výzkumní pracovníci, vedoucí pracovníci ve výzkumu a techničtí pracovníci ve výzkumu
v Evropském výzkumném prostoru

1. Pro účely tohoto doporučení se rozumí:

„výzkumnými pracovníky“ odborníci zabývající se koncepcí nebo vytvářením nových vědeckých poznatků na základě původních konceptů nebo hypotéz. Výzkumní pracovníci provádějí výzkum a zlepšují nebo vypracovávají koncepce, teorie, modely, infrastruktury, techniky, přístroje, software nebo operační metody. Mohou se plně nebo částečně podílet na různých typech činností – jako je základní nebo aplikovaný výzkum, experimentální vývoj, provoz výzkumného zařízení v kterémkoli odvětví hospodářství nebo společnosti a šíření a zhodnocování výsledků výzkumu. Mohou se rovněž částečně podílet mimo jiné na řízení projektů, výuce, odborném vedení, podpoře fakticky podložené tvorby politik, postupech otevřené vědy, činnostech v oblasti přenosu znalostí a technologií a na vědecké komunikaci. Výzkumní pracovníci určují možné varianty 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 zkušenostem.

2. Výzkumní pracovníci mohou vykonávat své činnosti se stejnou relevantností ve všech odvětvích provádějících výzkum a inovace, včetně akademické obce, průmyslu, podniků, veřejné správy a neziskového sektoru, kde jejich dovednosti, znalosti a postoje mohou být přínosem pro evropskou společnost, systém výzkumu a inovací i ekonomiku.

3. Výzkumní pracovníci i další odborníci se mohou věnovat kariérám v oblasti řízení výzkumu za účelem řízení a podpory výzkumných a inovačních činností. Pro tyto kariéry by měl na úrovni Unie existovat náležitý rámec a mechanismus uznávání, a to prostřednictvím vymezení příslušných dovedností a kompetencí, aby se posílila odborná kapacita vedoucích pracovníků ve výzkumu, rozvíjela se příslušná odborná příprava a podporovala srovnatelnost. Vedoucí pracovníci ve výzkumu mohou vykonávat různé úkoly, například:
- a) racionalizace nebo usnadňování plánování, vývoje, řízení, řízení dohledatelných, přístupných, interoperabilních a opakovaně použitelných dat, dále správy, monitorování, komunikace a zhodnocování výzkumu a inovací;
 - b) zajišťování souladu s cíli politik, požadavky programů financování, finančními pravidly a právními předpisy;
 - c) zlepšování účelnosti a účinnosti projektů/systému výzkumu a inovací;
 - d) zvyšování dopadu výzkumu a inovací na tvorbu politik a společnost;
 - e) podpora tvorby a zavádění politik, programů a projektů v oblasti výzkumu a inovací.

4. Techničtí pracovníci ve výzkumu jsou odborníci, jejichž hlavní úkoly vyžadují vysokou úroveň technických znalostí, odborné přípravy a zkušeností v jednom nebo více oborech inženýrství, fyzikálních a biologických věd nebo společenských a humanitních věd. Podílejí se na vědeckých a technických úkolech zahrnujících uplatňování konceptů a operačních metod a používání výzkumného zařízení, obvykle pod dohledem výzkumných pracovníků. Techničtí pracovníci ve výzkumu hrají klíčovou podpůrnou úlohu při provádění výzkumu a inovací na vysoké úrovni. Členské státy by měly zvážit vytvoření náležitého rámce a mechanismu uznávání na vnitrostátní úrovni pro kariéry technických pracovníků ve výzkumu.
5. Všichni výzkumní pracovníci by bez ohledu na své postavení a sektor zaměstnání měli být zařazeni do těchto profilů:
- a) R1 – začínající výzkumný pracovník: výzkumní pracovníci, kteří provádějí výzkum pod dohledem až do dosažení titulu Ph.D. nebo rovnocenné úrovně způsobilosti a zkušeností;
 - b) R2 – uznaný výzkumný pracovník: výzkumní pracovníci s titulem Ph.D. nebo rovnocennou úrovní způsobilosti a zkušeností, kteří ještě nedosáhli významné úrovně nezávislosti při rozvíjení vlastního výzkumu, získávání finančních prostředků nebo vedení výzkumné skupiny;

- c) R3 – zkušený výzkumný pracovník: výzkumní pracovníci s titulem Ph.D. nebo rovnocennou úrovní způsobilosti a zkušeností, kteří jsou schopni rozvíjet vlastní výzkum, získávat finanční prostředky a vést výzkumnou skupinu;
- d) R4 – vedoucí výzkumný pracovník: výzkumní pracovníci s titulem Ph.D. nebo rovnocennou úrovní způsobilosti a zkušeností, kteří jsou svými kolegy uznáváni jako vedoucí kapacity ve své oblasti výzkumu.

6. Pro účely tohoto doporučení by profily R1 a R2 měly být považovány za juniorní výzkumné pracovníky a profily R3 a R4 za seniorní výzkumné pracovníky.

Členským státům se doporučuje, aby podporovaly používání odkazů na tyto profily ve všech nabídkách volných pracovních míst zaměřených konkrétně na výzkumné pracovníky, nebo případně aby k tomu vyzvaly vysokoškolské instituce a výzkumné organizace.

Uvedené profily by neměly být nutně považovány za etapy v profesní dráze.

Demonstrativní seznam příkladů povolání výzkumných pracovníků napříč odvětvími podle profilů R1–R4 je uveden v příloze I.

Uznávání, interoperabilita a srovnatelnost kariér výzkumných pracovníků

7. Členskými státy a Komisi se doporučuje, aby prosazovaly a podporovaly plné uznávání kariér výzkumných pracovníků i rovné oceňování a odměňování jednotlivých profesních drah bez ohledu na odvětví zaměstnání nebo činnosti a přijaly opatření umožňující jejich plnou interoperabilitu a srovnatelnost napříč členskými státy, odvětvími a institucemi.
8. Členské státy by mohly pobízet k nelineárním, mnohostranným a hybridním profesním dráhám a podporovat je a měly by je uznávat na stejné úrovni jako lineární profesní dráhy s více profesními výsledky.
9. Členskými státy 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. Členskými státy se doporučuje, aby motivovaly oddělení lidských zdrojů ve všech odvětvích k mapování kariérních struktur výzkumných pracovníků na základě profilů uvedených v bodě 5 tohoto doporučení.

Přijímání pracovníků 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 přerušení kariéry nebo nelineární, mnohostranné a hybridní profesní dráhy.
12. Členským státům se doporučuje, aby pobízely k dodržování kolektivních smluv a účinnému sociálnímu dialogu a přijaly podpůrná opatření k tomu, aby zaměstnavatelé a investoři poskytovali atraktivní, inkluzivní a konkurenceschopné výzkumné a pracovní podmínky, v nichž jsou výzkumní pracovníci oceňováni, motivováni a podporováni. Součástí těchto podpůrných opatření by mohlo být:
 - a) poskytování přiměřené odměny, podmínek pro rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a pracovní flexibilitu pro skloubení osobního života, rodiny, péče, zdraví, bezpečí a celkového blahobytu, aniž by se tak dělalo na úkor kariéry;
 - b) zajišťování genderové rovnosti, genderové vyváženosti, rovných příležitostí a inkluzivity pro výzkumné pracovníky ze všech prostředí, včetně nedostatečně zastoupených a marginalizovaných skupin, a podpora využívání, zavádění a monitorování nástrojů institucionálních změn 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) ochrana 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) přijímání rozhodných opatření proti jevu nejistoty a k podpoře jistoty a stability pracovních míst. Ta by mohla na dobrovolném základě motivovat k zavedení maximální hranice pro počet pracovních poměrů na dobu určitou v celkovém objemu lidských zdrojů výzkumných pracovníků v rámci jedné organizace. Pro plnění trvalých, dlouhodobých či velmi často se opakujících výzkumných úkolů se jako vhodný nástroj doporučují smlouvy na dobu neurčitou. Výzkumní pracovníci se smlouvami na dobu určitou by měli mít možnost využívat zvláštních opatření, jak je uvedeno v bodě 29 tohoto doporučení, která podporují jejich kariérní rozvoj a kontinuitu;
- f) zvažování využití různých modelů financování – např. základní, během životního cyklu, na základě projektů –, aby výzkumné organizace mohly rozvíjet více dlouhodobých výzkumných strategií a vstupovat do stabilnějších závazků vůči zaměstnancům;

g) poskytování přístupu k přiměřené sociální ochraně bez ohledu na formu zaměstnání, aniž je dotčeno právo členských států definovat základní zásady svých systémů sociálního zabezpečení. Tato opatření by se mohla týkat těchto složek, pokud jsou v členských státech poskytovány:

- 1) dávky v nezaměstnanosti;
- 2) nemocenské dávky a dávky v oblasti 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 pro výzkumné pracovníky přístup k aktualizovaným, komplexním, uživatelsky vstřícným a snadno srozumitelným informacím o svých právech a povinnostech v oblasti sociální ochrany a aby zajistily, že nároky – ať už získané v rámci povinných nebo dobrovolných systémů – budou zachovány, kumulovány nebo budou převoditelné napříč všemi typy pracovních vztahů a samostatně výdělečné činnosti a napříč hranicemi či hospodářskými odvětvími, po celý pracovní život osoby nebo během určitého referenčního období 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 pobízely ke zvláštním opatřením na podporu začínajících výzkumných pracovníků odpovídajících profilům R1 a R2 uvedeným v bodě 5 tohoto doporučení. S přihlédnutím k vnitrostátním podmínkám by tato zvláštní opatření mohla zahrnovat:
- a) poskytování stejných pracovních podmínek a podmínek sociální ochrany výzkumným pracovníkům v první fázi jako výzkumným pracovníkům v dalších etapách kariéry a rovněž tak přiměřeného příjmu;
 - b) poskytování finančních pobídek a pobídek v oblasti sociální ochrany začínajícím výzkumným pracovníkům;
 - c) prosazování využívání a podpora pobídek pro zaměstnavatele ve všech odvětvích k přijímání začínajících výzkumných pracovníků, zejména se smlouvami na dobu neurčitou;
 - d) podporu a uznávání interinstitucionální, meziodvětvové, mezioborové a geografické mobility, včetně virtuální mobility;

- e) podporu spolupráce mezi akademickou obcí, investory výzkumu a dalšími příslušnými aktéry ekosystému, zejména průmyslem a dalšími podniky, jakož i veřejnými i nevládními organizacemi, pokud jde o potřebné a poskytované dovednosti, s cílem podpořit přijímání vysoce kvalifikovaných výzkumných pracovníků s příslušnými dovednostmi potřebnými v daných odvětvích;
- f) podporu zapojení začínajících výzkumných pracovníků do výzkumných týmů, přičemž je třeba se vyhnout požadování úkolů nesouvisejících s jejich vědeckou odbornou přípravou.

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

16. Cílem výzkumného pracovníka v první fázi je rozvíjet výzkumnické uvažování, flexibilitu myšlení, kreativitu a intelektuální autonomii prostřednictvím originálního konkrétního výzkumného projektu. Členskými státy se doporučuje, aby přijaly vhodná opatření na podporu toho, aby bylo doktorské studium přizpůsobeno uvedeným cílům a bylo slučitelné s interoperabilními kariérami ve všech příslušných odvětvích a pro praxi otevřené vědy, a to i s využitím evropského rámce kompetencí pro výzkumné pracovníky (ResearchComp), zásad pro inovativní doktorské programy, Evropského kodexu chování pro integritu výzkumu a veškerých dalších budoucích iniciativ přijatých za účelem posílení průřezových dovedností výzkumných pracovníků.

17. Komisi se doporučuje, aby přijala opatření na podporu a usnadnění používání rámce 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. Členskými státy se doporučuje, aby kladly důraz na programy zaměřené na posilování průřezových dovedností, které výzkumní pracovníci potřebují, aby se mohli zapojit do činností zhodnocování znalostí a do podnikání. Tyto programy by mohly zahrnovat činnosti na zvyšování povědomí a školení o příslušných tématech, včetně řízení duševních aktiv, normalizace, spolupráce mezi průmyslem a akademickou obcí, mezi akademickou obcí a veřejnou správou, včetně vědy pro politické činnosti, a spolupráce se společností.
19. Členskými státy 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 spolurozvíjeny 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 i členských států.

Podpora této interakce a spolupráce se zvláště doporučuje 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 znalosti zhodnocovat, čímž přenesou inovativní nápady do podnikatelské reality a podpoří inovace a pokrok.

Zvláštní důraz by měl být kladen na podporu podnikání žen a inovací prováděných ženami a na nově zakládané společnosti vedené ženami. Stejný přístup by měl být předpokládán i v případě menšinových a marginalizovaných skupin.

Členské státy by mohly zvážit opatření ke zmírnění potenciálních rizik pro výzkumné pracovníky vykonávající podnikatelskou kariéru, a to i prostřednictvím možnosti návratu ke své předchozí profesní dráze.

21. Členským státům se doporučuje, aby přijaly opatření na podporu rozvoje a poskytování cílené odborné přípravy, podporovaly příležitosti k prohlubování dovedností a změny kvalifikace výzkumných pracovníků s celoživotní perspektivou a také meziodvětvovou a mezioborovou mobilitu. Rovněž se jim doporučuje, aby podnikly nezbytné kroky k prosazování spravedlivého a transparentního postupu validace formálních i neformálních vzdělávacích příležitostí, včetně odborné přípravy na pracovišti.

22. Komisi se doporučuje, aby v souvislosti s rozvojem iniciativ podporujících meziodvětvovou mobilitu talentovaných lidí činila tyto kroky:
- 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 učení výzkumných pracovníků, inovátorů a dalších talentů v oblasti výzkumu a inovací;
 - 3) podpora podnikání a průřezových dovedností výzkumných pracovníků a jejich zapojení do činností zvyšujících společenský vliv;
 - 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 uvedené v bodě 33 tohoto doporučení.

23. Členským státům 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. Členským státům se doporučuje, aby vyvinuly veškeré nezbytné úsilí na podporu odstranění stávajících strukturálních a administrativních překážek, které mohou bránit mobilitě mezi odvětvími nebo ji ztěžovat, včetně podpory výzkumných pracovníků při překonávání rodinných a osobních překážek pro mobilitu, případně podpory interoperability kariér a usnadnění dočasné nebo trvalé mobility, aniž by se tak dělo na úkor lineárních profesních drah výzkumných pracovníků.
25. Členským státům a Komisi se doporučuje, aby podporovaly interdisciplinární mobilitu výzkumných pracovníků, mimo jiné tím, že budou náležitě brát v úvahu a odstraňovat překážky typu nedostatečného uznávání a obtíží při zajišťování financování z tradičních zdrojů.

Kariérní hodnocení, rozvoj a postup

26. Členským státům se doporučuje, aby uznávaly hodnotu zeměpisné, meziodvětvové, interinstitucionální a mezioborové mobility jakožto důležitého prostředku k posílení vědeckých znalostí a profesního rozvoje ve všech fázích kariéry výzkumného pracovníka. Prokázán byl také přínos virtuální mobility, kterou lze rovněž zohlednit. Systém hodnocení a odměňování by neměl penalizovat nelineární, mnohostranné a hybridní profesní dráhy.

27. Členským státům a Komisi se doporučuje prosazovat a podporovat systémy hodnocení a odměňování výzkumných pracovníků, které:
- a) jsou založeny na objektivním kvalitativním posouzení ze strany kolegů a dalších relevantních odborníků, které je podpořeno odpovědným používáním kvantitativních ukazatelů;
 - b) odměňují kvalitu a jednotlivé potenciální dopady jejich výzkumu na společnost, vědu a inovace;
 - c) uznávají rozmanitost výstupů, mimo jiné publikace, datové soubory, software, metodiky, protokoly, patenty; rozmanitost činností, mimo jiné odborné vedení, dohled nad výzkumem, vedení, podnikání, správa dat podle zásad dohledatelných, přístupných, interoperabilních a opakovaně použitelných (FAIR) dat, vzájemné hodnocení, výuka, zhodnocování znalostí, spolupráce mezi průmyslem a akademickou obcí, podpora fakticky podložené tvorby politiky, interakce se společnostmi; a rozmanitost postupů, mimo jiné otevřená věda, včasné sdílení znalostí a dat a otevřená spolupráce, jakož i všechny zkušenosti s mobilitou podle bodu 26 tohoto doporučení;
 - d) zajišťují, aby činnost výzkumného pracovníka splňovala vysoké standardy etiky a integrity, představovala vhodné provádění výzkumu a oceňovala osvědčené postupy, mimo jiné 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 drah výzkumných pracovníků a oceňují individuální přínos, ale také úlohu týmů, spolupráci a mezioborovost;
- g) zajišťují genderovou rovnost, genderovou vyváženost, rovné příležitosti a inkluzivitu.

Aby byla zajištěna soudržnost při provádění doporučení uvedených v tomto bodě, vybízejí se členské státy k tomu, 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 v oblasti své působnosti zabývaly vnitrostátními administrativními či právními překážkami tohoto vývoje hodnocení výzkumu a aby pomáhaly předcházet případným rozporům nebo neslučitelnostem mezi hodnocením výzkumu, výzkumných pracovníků a výzkumných organizací, které by mohly existovat při uplatňování doporučení uvedených v bodě 27 tohoto doporučení.

29. Členským státům se doporučuje, aby podporovaly opatření, včetně poradenských a mentorských mechanismů, která výzkumným pracovníkům, zejména juniorním, 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 se členským státům a Komisi doporučuje, aby podporovaly poskytování služeb kariérního poradenství a kariérní podpory, např. EURAXESS, s cílem stimulovat meziodvětvovou, mezioborovou a zeměpisnou mobilitu, jakož i vytváření a rozvoj podnikatelských činností.
30. Členským státům se doporučuje, aby prosazovaly spravedlivý, rovný, inkluzivní, transparentní a strukturovaný systém 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 zvažily rozvoj systémů podobných systému definitivy, které je třeba chápat jako vymezené rámce, v nichž existuje u smlouvy na dobu určitou perspektiva postupu na stálé pracovní místo na základě kladného hodnocení.

Vyvážená mobilita talentovaných lidí a zatraktivnění Unie jako destinace

31. 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 ze zahraničí. Tato opatření by mohla mimo jiné zahrnovat:
- a) pobídky k zatraktivnění výzkumných činností, přičemž je třeba zohledňovat 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 výzkumných a technologických infrastruktur na vysoké úrovni;
 - d) výměnu osvědčených postupů, pokud jde o vytváření atraktivního, bezpečného, inkluzivního a konkurenceschopného prostředí pro výzkum a inovace podporujícího genderovou rovnost, včetně zlepšení odměňování, pracovních podmínek a služeb, a snížení administrativních a jazykových bariér pro zahraniční a mezinárodně mobilní výzkumné pracovníky;

- e) granty na podporu návratů a kariérní reintegrace, atraktivní pozice pro vracející se výzkumné pracovníky;
- f) možnost zastávat dvojí pozici v institucích zřízených v různých členských státech, čímž se podpoří předávání znalostí, rozvoj dovedností a spolupráce a zabrání se odchodu talentů;
- g) prozkoumání možností společného přístupu pro zaměstnance výzkumných infrastruktur, zejména v případě konsorcia evropské výzkumné infrastruktury (ERIC).

Komisi se doporučuje, aby podporovala členské státy v jejich úsilí, mimo jiné umožněním realizovat synergie mezi jednotlivými programy Unie, jakož i mezi programy unijními a vnitrostátními.

32. Komisi se doporučuje, aby na podporu vyváženější mobility talentů přijala tato opatření:

- a) podpora vzájemného učení pro členské státy s ohledem na reformu jejich systémů výzkumu a inovací, 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 uvnitř Unie i se třetími zeměmi prostřednictvím interaktivní mapy mobility talentů v rámci střediska pro sledování profesních drah ve výzkumu dle bodu 40 tohoto doporučení;
- c) usnadnění nadnárodních vazeb s výzkumníckými a inovačními komunitami působícími v zahraničí a komunitami ze třetích zemí a usnadnění přilákání nebo návratu talentů prostřednictvím složky talentové platformy EVP uvedené v bodě 33 tohoto doporučení;
- d) podpora na úrovni Unie, pokud jde o vyváženou mobilitu talentů u výzkumných pracovníků, posílením základny lidského kapitálu díky vyššímu počtu výzkumných pracovníků a inovátorů s podnikatelskými a řídicími schopnostmi a s lepší odbornou přípravou.

Podpůrné akce pro kariéry ve výzkumu

33. 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, a to s novým rámcem správy a koordinační úlohou 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 mohly 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 obce.

34. 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, s cílem poskytnout lepší model správy platformy a základní síť servisních středisek, aby lépe vyhovovaly potřebám výzkumných pracovníků a organizací provádějících výzkum.
35. Členským státům a Komisi se doporučuje, aby uznaly význam potvrzení a provádění charty pro výzkumné pracovníky uvedené v bodě 36 tohoto doporučení.
36. 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 potvrzení 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.

37. 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 potvrdily 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 potvrdily 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.
38. 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.
39. Komisi a členskými státy se doporučuje, aby podněcovaly a podporovaly sdružení vysokoškolských institucí, jako jsou například aliance evropských univerzit, celý evropský sektor vysokoškolského vzdělávání, výzkumu a inovací a všechny příslušné zúčastněné strany, k pilotnímu provádění příslušných opatření stanovených v tomto doporučení na základě dobrovolného přístupu zdola nahoru.

Sledování kariér ve výzkumu

40. Kromě zastřešujících systémů monitorování Evropského výzkumného prostoru se Komise a členskými státy doporučuje, aby sledovaly příslušné aspekty kariér ve výzkumu v Unii a provádění tohoto doporučení prostřednictvím specializovaného střediska, a to ku prospěchu výzkumné obce, tvůrců politik, veřejné správy a příslušných organizací na evropské i vnitrostátní úrovni. Středisko by mělo podporovat výzkumné pracovníky, aby lépe porozuměli výzvám a příležitostem, podněcovat atraktivitu unijních organizací provádějících výzkum pro nejlepší talenty a zároveň po celou dobu fungování zaručovat ochranu osobních údajů.
41. Středisko by mělo pečlivě zvážit a určit druh podpůrných údajů, které by byly relevantní pro sledování profesní dráhy ve výzkumu. Je-li to možné, měly by být zváženy a upřednostněny odkazy na stávající údaje, aby se snížila administrativní zátěž pro členské státy a všechny příslušné zúčastněné strany. Členskými státy se doporučuje spolupracovat za účelem účinného a udržitelného shromažďování údajů, které jsou důležité pro fungování střediska.
42. Komise se vyzývá, aby na základě údajů poskytnutých střediskem pro sledování profesních drah ve výzkumu navrhla další opatření, která povzbudí a podpoří rozvoj kariér ve výzkumu.

43. Komisi – ve spolupráci s členskými státy – se doporučuje, aby tam, kde je to relevantní, zvážila příslušné propojení mezi střediskem pro sledování profesních drah ve výzkumu a evropským střediskem pro sledování odvětví vysokoškolského vzdělávání, které je navrženo v Evropské strategii pro univerzity, a posílila tak synergie mezi Evropským výzkumným prostorem a Evropským prostorem vzdělávání.
44. Členskými státy a Komisi se doporučuje, aby zvážily přizpůsobení údajů shromážděných v souvislosti s nařízením (EU) 2019/1700 datovým potřebám střediska uvedeného v bodě 40 tohoto doporučení.

V ... dne ...

Za Radu
předseda nebo předsedkyně
