

Brusel 28. května 2021
(OR. en)

9138/21

RECH 267
COMPET 424
EDUC 215
SOC 352
EMPL 261

VÝSLEDEK JEDNÁNÍ

Odesílatel:	Generální sekretariát Rady
Datum:	28. května 2021
Příjemce:	Delegace
Č. předchozího dokumentu:	9009/21
Předmět:	„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“ – závěry Rady (přijaté dne 28. května 2021)

Delegace naleznou v příloze závěry Rady o 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, přijaté Radou na 3797. zasedání konaném dne 28. května 2021.

Závěry Rady

„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“

RADA EVROPSKÉ UNIE

PŘIPOMÍNÁJÍC

- usnesení Rady z června 2000¹ o vytvoření Evropského prostoru pro výzkum a inovace (EVP) a zaměření se na lidské zdroje a atraktivitu vědeckých a technologických profesí;
- usnesení Rady ze dne 10. listopadu 2003 o povolání a kariéře výzkumných pracovníků v rámci Evropského výzkumného prostoru (EVP), v němž se členské státy a Komise vybízejí, aby mimo jiné sdílely a rozvíjely systémy hodnocení a posuzování, zlepšily pracovní podmínky výzkumných pracovníků a podpořily meziodvětvovou mobilitu výzkumných pracovníků, a v němž byla Komise vyzvána, aby pravidelně podávala zprávy²;
- závěry Rady ze dne 18. dubna 2005 týkající se posilování lidských zdrojů ve vědě a technologii v Evropském výzkumném prostoru³;
- závěry Evropské rady ze dne 13. a 14. března 2008, v nichž se členské státy vyzývají, aby odstranily překážky bránící volnému pohybu znalostí, a to vytvořením „páté svobody“ založené zejména na vytvoření otevřenějšího a konkurenčnějšího trhu práce pro výzkumné pracovníky, poskytování lepších struktur profesního postupu, transparentnosti a vstřícnosti vůči rodinám;
- závěry Rady ze dne 30. května 2008 o vědecké kariéře příznivé pro rodinný život: na cestě k integrovanému modelu, v nichž Rada připomněla klíčovou roli politiky výzkumu a technologického rozvoje pro Evropu v rámci Lisabonské strategie a zdůraznila význam úlohy žen ve vědě a v technologiích a vytvoření lepších podmínek pro skloubení pracovního a rodinného života a zajištění, aby vědecká profesní dráha byla vůči rodinám vstřícnější⁴;

¹ Úř. věst. C 205, 19.7.2000, s. 1.

² Úř. věst. C 282, 25.11.2003.

³ Dokument 8194/05.

⁴ Dokument 10212/08.

- závěry Rady ze dne 26. září 2008 nazvané „Lepší kariéra a větší mobilita: evropské partnerství pro výzkumné pracovníky“, v nichž byla zdůrazněna potřeba udržet rovnováhu mezi otevřením na evropské úrovni a nezávislostí institucí, byly potvrzeny zásady a hodnoty Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků⁵ (dále jen „charta“ a „kodex“) a potřeba sledování pokroku na vnitrostátní úrovni i na úrovni EU⁶;
- zprávu ministrů Françoise Biltgena (LU) a José Mariana Gaga (PT) ze dne 18. května 2009 o Evropském partnerství pro zvýšení atraktivity kariéry v oblasti výzkumu a vývoje a zlepšení podmínek mobility výzkumných pracovníků v Evropě,⁷ v níž bylo navrženo zohledňovat diverzifikované výzkumné kariéry, dvojí kariéry, rodinné podmínky a flexikuritu a vyzvala k součinnosti s dalšími složenými Rady;
- závěry Rady ze dne 2. března 2010 o mobilitě výzkumných pracovníků a jejich kariérních podmínkách v Evropské unii⁸ a své závěry ze dne 1. prosince 2015 o integritě výzkumu⁹ a prosazování rovnosti žen a mužů¹⁰;
- usnesení Evropského parlamentu zveřejněné v dubnu 2010¹¹ o lepší kariéře a větší mobilitě, zejména požadující jednotný evropský kariérní model, vyzývající k vytvoření Evropského penzijního fondu a vybízející členské státy, aby návrat do domovských institucí učinily pro výzkumné pracovníky atraktivnějším;
- závěry Evropské rady z února 2011¹², v nichž bylo zdůrazněno, že Evropa potřebuje jednotný výzkumný prostor, aby přilákala talentované pracovníky a investice, a v nichž Evropská rada vyzvala k vytvoření skutečného jednotného trhu v oblasti znalostí, výzkumu a inovací;
- závěry Rady ze dne 28. a 29. listopadu 2011 o modernizaci vysokoškolského vzdělávání požadující otevřené a transparentní postupy náboru a evropský rámec pro profesní dráhu výzkumných pracovníků;

⁵ 2005/251/ES ze dne 11. března 2005.
⁶ Dokumenty 13671/08, 7652/1/08 REV1.
⁷ Dokument 10003/09.
⁸ Dokument 6833/10.
⁹ Dokument 14853/15.
¹⁰ Dokument 14846/15.
¹¹ Dokument 2010/C 87 E/20.
¹² Dokument EUCO 2/11.

- závěry Rady ze dne 29. května 2015¹³ o plánu pro Evropský výzkumný prostor na období 2015–2020, v nichž se mimo jiné zdůrazňuje úloha lidského kapitálu při dosahování pokroku EVP a nutnost posilovat komplexní strategie v oblasti lidských zdrojů, jakož i posilování postavení mladých výzkumných pracovníků prostřednictvím zajištění atraktivní profesní dráhy;
- závěry Rady ze dne 27. května 2016¹⁴ o přechodu k systému otevřené vědy;
- závěry Rady z listopadu 2016¹⁵ o opatřeních na podporu začínajících výzkumných pracovníků a zvyšování přitažlivosti vědecké profesní dráhy, v nichž je profesní dráha propojena s agendou dovedností a kde se zejména Komise vyzývá, aby vypracovala monitorovací postupy pro měření mobility výzkumných pracovníků v rámci Evropské unie (EU) i se třetími zeměmi;
- doporučení Komise (EU) 2018/790 ze dne 25. dubna 2018 o přístupu k vědeckým informacím a jejich uchovávání, v němž se zejména členské státy vyzývají, aby stanovily a zavedly jasné politiky pro přizpůsobení systému zaměstnávání a kariérního hodnocení výzkumných pracovníků, hodnotícího systému pro udělování výzkumných grantů výzkumným pracovníkům a systémů pro hodnocení výzkumných institucí s ohledem na vědecké informace;
- závěry Rady ze dne 30. listopadu 2018¹⁶ o správě Evropského výzkumného prostoru, v nichž se zdůrazňuje význam rozvoje trhu práce pro výzkumné pracovníky v Evropě, propojení otevřené vědy s mechanismy odměňování a hodnocení, jakož i s rozvojem dovedností a programy pro výzkumné pracovníky, a vyzývá k lepší součinnosti s Evropským prostorem vysokoškolského vzdělávání (EHEA);
- stanovisko k budoucnosti EVP přijaté Výborem pro Evropský výzkumný prostor a inovace (ERAC) ze dne 17. prosince 2019¹⁷, v němž jsou nastíněny hlavní prvky „nového EVP“;
- Bratislavské prohlášení týkající se mladých výzkumných pracovníků vydané v roce 2016, které se zabývá potřebou lepších profesních drah ve výzkumu, a Záhřebskou výzvu k akci týkající se mobility výzkumných pracovníků 2020 spojující zlepšení profesní dráhy výzkumných pracovníků s potřebou lépe fungujících vnitrostátních nebo místních výzkumných ekosystémů s cílem přispět k vyváženější mobilitě výzkumných pracovníků;

¹³ Dokument 9351/15.

¹⁴ Dokument 9526/16.

¹⁵ Dokument 15013/16.

¹⁶ Dokument 14989/18.

¹⁷ Dokument ERAC 1201/20.

- Evropskou agendu dovedností přijatou Komisí dne 30. června 2020, v níž se vyzývá k vytvoření evropského rámce kompetencí pro výzkumné pracovníky podporujícího vypracování souboru základních dovedností pro výzkumné pracovníky, taxonomií dovedností a souvisejících forem vzdělávání v souladu s evropským pilířem sociálních práv;
- sdělení Komise ze dne 30. září 2020¹⁸ s názvem „Nový EVP pro výzkum a inovace“;
- závěry Rady ze dne 1. prosince 2020¹⁹ o novém Evropském výzkumném prostoru, v nichž bylo portugalské předsednictví vyzváno, aby ve spolupráci s Komisí dále rozvíjelo otázku profesních drah ve výzkumu, a kde byla zdůrazněna potřeba větších synergií mezi EVP a prvky Evropského prostoru vzdělávání souvisejícími s vysokoškolským vzděláváním;
- evropský pilíř sociálních práv, v němž se zdůrazňuje, že EVP je základ pro zajištění konkurenceschopnosti a udržitelnosti Evropy a vytváření příležitostí prostřednictvím inovací, a související doporučení Rady o sociální ochraně,²⁰ v němž se členské státy vybízejí, aby zlepšily přístup k sociální ochraně pro všechny.

I. Úvod

1. ZDŮRAŽŇUJE, že výzkumní pracovníci a další pracovníci ve výzkumu a vývoji (R&D) ve veřejném i soukromém sektoru tvoří jádro systémů v oblasti výzkumu a inovací (R&I) a že EVP, zřízený článkem 179 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU), usiluje o vytvoření vnitřního trhu pro výzkum s volným pohybem výzkumných pracovníků, znalostí a technologií s cílem zajistit vysoce kvalitní tvorbu, šíření a inovace znalostí; a VYZDVIHUJE, že navzdory dosavadnímu pokroku stále přetrvávají problémy a jsou zapotřebí koordinovanější opatření.

¹⁸ Dokument 11400/20 + ADD1.

¹⁹ Dokument 13567/20.

²⁰ Doporučení Rady 2019/C 387/01 ze dne 8. listopadu 2019.

2. S ohledem na plnění politického programu a plánu EVP stanoveného Komisí, zejména pokud jde o prioritu „prohloubení EVP“, POUKAZUJE na význam odpovídajících rámcových podmínek pro výzkumné pracovníky, včetně rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem,²¹ jakož i zaměstnatelnosti a přístupu k sociální ochraně pro všechny²².
3. ZDŮRAZŇUJE, že zvyšování přitažlivosti profesní dráhy ve výzkumu je zásadním prvkem „nového EVP“, a to vytvářením inkluzivních a podpůrných pracovních a zaměstnaneckých podmínek, včetně celoživotního učení, pro větší udržitelnost a přitažlivost profesní dráhy výzkumných pracovníků, a tím i pro nepředpojaté získávání největších talentů a udržení vynikajících evropských i mimoevropských výzkumných pracovníků.
4. VÍTÁ návrhy Komise obsažené ve sdělení o EVP týkající se souboru podpůrných opatření na posílení profesní dráhy ve výzkumu a dalších souvisejících činností, jako jsou akce týkající se otevřené vědy, inkluzivity a přístupu k excelenci (např. EURAXESS a usnadnění mobility výzkumných pracovníků).
5. MÁ ZA TO, že výzkumná kariéra přesahuje rámec politik v oblasti výzkumu a inovací, neboť se dotýká i dalších veřejných politik, jako jsou politiky zaměstnanosti, sociální politiky a politiky v oblasti vzdělávání, přičemž uznává potenciál pro synergie a horizontální koordinaci; PODTRHUJE význam vnitrostátních, regionálních a odvětvových rozměrů a zachování nezávislosti organizací.
6. ZDŮRAZŇUJE, že přeshraniční a meziodvětvová spolupráce, otevřenost, sdílení, spravedlivé najímání, hospodářská soutěž a tvorba hodnot na základě znalostí vycházejících z činností v oblasti výzkumu a inovací přispívají k rozvoji udržitelné a atraktivní výzkumné kariéry.
7. ZDŮRAZŇUJE, že EVP úspěšně podporuje mobilitu výzkumných pracovníků, odstraňuje překážky mobility a profesního rozvoje, mimo jiné prostřednictvím charty a kodexu a souvisejících prováděcích mechanismů, včetně strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky (HRS4R) a iniciativy EURAXESS, akcí „Marie Curie-Skłodowska“ (MSCA), evropské spolupráce v oblasti vědy a technologie (COST) a rozšiřujících opatření; navzdory pokroku však evropský a mezinárodní rozměr profesní dráhy ve výzkumu stále vyžaduje trvalé společné úsilí a závazky ze strany členských států a Unie.

²¹ Směrnice (EU) 2019/1158 ze dne 20. června 2019.

²² Doporučení Rady 2019/C 387/01 ze dne 8. listopadu 2019.

II. Mobilita výzkumných pracovníků, výzkumné a inovační systémy

8. PŘIPOMÍNÁ, že geografická, meziodvětvová a mezioborová mobilita výzkumných pracovníků a dalších pracovníků v oblasti výzkumu a vývoje je klíčovým rozměrem „nového EVP“ a že Unie a členské státy by měly usilovat o to, aby mobilita řešila nevyváženost výzkumných pracovníků; UZNÁVÁ, že mobilita výzkumných pracovníků závisí na odpovídajících rámcových podmínkách, interoperabilitě a atraktivnosti profesních drah ve výzkumu a na celkové kvalitě a přitažlivosti výzkumného systému; VYBÍZÍ členské státy, aby zlepšily kvalitu výzkumných a inovačních systémů prostřednictvím odpovídajících rámcových podmínek, včetně dostatečných investic do výzkumu a inovací a provádění reforem podle potřeby.
9. ZDŮRAZŇUJE, že dopady mobility na profesní rozvoj ve výzkumu jsou velmi významné v raných fázích kariéry, kdy je pravděpodobnější, že výzkumníci hledají vhodná pracovní místa, odborné vedení, usilují o kariérní postup, lepší platové a zaměstnanecké podmínky, dobré životní podmínky a rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem, ale kdy se řídí také podle kvality výzkumných ekosystémů.
10. ZDŮRAZŇUJE, že spravedlivé najímání a soutěž o talenty mezi institucemi a systémy [...] jsou klíčovými prvky pro zvýšení přitažlivosti výzkumných systémů; PODTRHUJE nutnost investovat v zájmu odstranění hlavní příčiny nerovnováhy toků na vnitřním trhu i mimo něj do vnitrostátních a místních výzkumných systémů a vytvářet vhodné a spravedlivé pracovní podmínky pro profesní rozvoj.
11. ZDŮRAZŇUJE, že nerovnoměrné toky výzkumných pracovníků a jejich mobilitu je třeba [...] řešit nejen na vnitrostátní, ale i na evropské úrovni, a to prostřednictvím politických opatření a nástrojů, jež vyžadují srovnatelné údaje z různých zemí; VYZÝVÁ Komisi, aby vypracovala nástroje a opatření k dosažení tohoto cíle, například prostřednictvím „ERAHubs“ a iniciativy ERA4You, rozšiřujících opatření a podpůrných nástrojů za účelem navrhování a provádění reforem vnitrostátních systémů výzkumu a inovací, mimo jiné za přispění nástrojů na podporu politik v rámci programu Horizont.

12. ZDŮRAZŇUJE význam programů pobídek na podporu mobility a profesního rozvoje na evropské úrovni (ERASMUS+, MSCA, ERV, COST), jakož i vnitrostátních programů pro návrat a integraci; v této souvislosti SE ZÁJMEM OČEKÁVÁ výsledek studie o opatřeních zaměřených na podporu návratu výzkumných pracovníků do jejich unijní země původu a do Unie, která jsou stanovena v programu Horizont Evropa a která mohou být ve vhodných a odůvodněných případech užitečným nástrojem k modernizaci či zlepšení studijních a výzkumných programů a systémů, jakož i ke zvýšení přitažlivosti institucí na celém světě.

III. Otevřený trh práce pro výzkumné pracovníky

13. ZDŮRAZŇUJE, že jedna z priorit plánu EVP na období 2015–2020, nazvaná „Otevřený trh práce pro výzkumné pracovníky“ (EVP priorita 3) má za cíl zvýšit mobilitu výzkumných pracovníků v Evropě, a to otevřeností najímání v zájmu dosažení dobře fungujícího trhu práce pro výzkumné pracovníky; SE ZÁJMEM OČEKÁVÁ její hodnocení, včetně možných doporučení a opatření.
14. POUKAZUJE na rostoucí tendenci k nejistému zaměstnání v akademické sféře, ztrátě talentů a ke snižování jistoty zaměstnání v mnoha zemích, kterou pandemie COVID-19 dále zhoršuje; KONSTATUJE, že nevyhovující nerovnováha mezi institucionálním a projektovým financováním vede ke krátkodobým smlouvám vázaným na projekty, které výzkumným pracovníkům neposkytují dlouhodobou perspektivu, jak dokládá skutečnost, že u začínajících pracovníků v akademické sféře převažují smlouvy na dobu určitou založené na grantech; UZNÁVÁ, že počet akademických pozic je omezený a že u výzkumných pracovníků vzrůstá pravděpodobnost, že najdou uplatnění spíše mimo akademickou sféru nebo že stálého pracovního místa v akademickém prostředí dosáhnou až v pozdější fázi své profesní dráhy; a ŽÁDÁ členské státy a Komisi o vhodné nástroje na podporu atraktivních pracovních podmínek v rámci akademické obce i mimo ni.
15. ZDŮRAZŇUJE, že začínající výzkumní pracovníci se potýkají s četnými překážkami, a to v akademickém prostředí i mimo něj, a chybí jim odpovídající orientační mechanismy a zapojení dalších odvětví do jejich systémů studijního a profesního rozvoje, což může vést k nepoměru mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi a pracovními místy na trhu práce; VYZDVIHUJE, že začínající výzkumné pracovnice čelí dalším specifickým překážkám.

16. ZDŮRAZŇUJE, že nepoměr mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi pozorovaný na trhu práce v mnoha zemích vyplývá ze skutečnosti, že doktorské studium se obvykle zaměřuje na dráhu akademického výzkumu, výzkumné dovednosti a standardní akademické pobídky, a neposkytuje tak vhodné průřezové dovednosti umožňující přechod talentů do jiných odvětví, jejichž kapacita pro přijímání akademicky zaměřených profilů je omezená; ZDŮRAZŇUJE, že je třeba podporovat kariérní rozvoj a poradenské služby, včetně poradenství ohledně rozhodnutí o profesní dráze ve všech fázích kariéry; a VYBÍZÍ k tomu, aby při koncipování vnitrostátních opatření či strategií v této oblasti byla posílena úloha poznatků o dovednostech při zaměřování politických rozhodnutí a úvah týkajících se výzkumných pracovníků a kariér v oblasti výzkumu; a PODTRHUJE, že doktorské studium ve spolupráci se soukromým sektorem pomáhá překlenout kulturní rozdíly a prohloubit požadované výzkumné dovednosti i mimo akademickou obec, což podpoří zaměstnatelnost.
17. ZDŮRAZŇUJE v této souvislosti význam prohlubování dovedností a rekvalifikace a průřezových dovedností, zejména digitálních; a VYZÝVÁ Komisi, aby podpořila iniciativy v součinnosti s Paktem pro dovednosti za účelem maximalizace dopadu investic do dovedností, a to propojením veřejných a soukromých zúčastněných subjektů.
18. PODTRHUJE potřebu rozšířit doktorské studijní programy podle příkladu doktorských sítí MSCA, a to nad rámec akademického vzdělávání, včetně přenositelných dovedností cenných pro jiná odvětví, a zapojit další odvětví do systémů vzdělávání pro začínající výzkumné pracovníky od samého počátku s cílem zlepšit soulad s požadavky na dovednosti mimo akademický sektor. V tomto ohledu UZNÁVÁ význam politických opatření, která podporují širší přístup ke vzdělávání a nástrojům profesního rozvoje, jakož i prosazování tvorby hodnot na základě znalostí, podnikání a případné podpory zakládání nových podniků; a VYZÝVÁ Komisi, aby tyto možnosti prozkoumala při koncipování iniciativy ERA4You na základě osvědčených postupů členských států.
19. KONSTATUJE, že mezi faktory, které ovlivňují nerovnoměrný tok výzkumných pracovníků, patří mimo jiné výše odměn, důchody, sociální zabezpečení a jiné pracovní podmínky, které jsou z velké části určovány na vnitrostátní, regionální nebo institucionální úrovni.

20. POUKAZUJE na rozmanité a klíčové úlohy, jež vysoce kvalifikované talenty hrají v úspěšných výzkumných a inovačních systémech napříč EVP, mimo jiné jako správci dat, provozovatelé (elektronické) výzkumné infrastruktury, zprostředkovatelé výzkumu a znalostí, vedoucí a koordinátoři v oblasti inovací a přenosu technologií; KONSTATUJE, že tyto úlohy je třeba uznat a podporovat prostřednictvím nástrojů studijního a profesního rozvoje v zájmu optimalizace pracovních příležitostí; a VYZÝVÁ členské státy a Komisi, aby vypracovaly opatření na podporu diverzifikace kariéry a vícenásobných profesních drah.

IV. Atraktivní evropský rámec pro profesní dráhy ve výzkumu

21. KONSTATUJE, že evropský flexibilní rámec pro profesní dráhy ve výzkumu má zásadní význam pro vytvoření podmínek, jež umožní udržet v Evropě talenty a přilákat je do ní, čímž se usnadní interoperabilita, srovnatelnost, kariérní přestávky a mobilita. VÍTÁ technickou práci Komise zaměřenou na aktualizaci klasifikace ESCO v roce 2021²³ a rozvoj evropského rámce kompetencí pro výzkumné pracovníky s cílem umožnit uznávání profese na evropské úrovni. Dále BERE NA VĚDOMÍ práci, kterou je potřeba vykonat v souvislosti se sítí EURES²⁴, a ŽÁDÁ Komisi, aby vypracovala taxonomii dovedností pro výzkumné pracovníky²⁵ s cílem umožnit statistické sledování jejich mobility a dohodnout s členskými státy odpovídající soubor ukazatelů, a aby navrhla program odborné přípravy v zájmu rozvoje vnitrostátních odborných poznatků.
22. UZNÁVÁ, že soudržné celosvětové, evropské a vnitrostátní úrovně taxonomie usnadní interoperabilitu mezi profesními dráhami v různých odvětvích a mezioborovou mobilitou při plném respektování autonomie univerzit, výzkumných organizací a podniků.

²³ Klasifikace ESCO: klasifikace evropských dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání.

²⁴ Nařízení (EU) 2016/589 ze dne 13. dubna 2016 o Evropské síti služeb zaměstnanosti (EURES), přístupu pracovníků ke službám mobility a další integraci trhů práce

²⁵ Dokument 9349/20.

23. ZDŮRAZŇUJE, že v současnosti používané postupy odměňování a hodnocení jsou do značné míry založeny spíše na bibliometrii, než na tom, jakých výsledků výzkumní pracovníci dosahují a jakým způsobem jich dosahují (excelence a dopad), a měly by se vyvíjet směrem ke kvalitativnějšímu hodnocení, což může mít vliv na diverzifikaci výzkumných kariér, při zohlednění otevřené spolupráce a sdílení poznatků a dat, valorizace výzkumu, mezioborových aspektů a případně také zapojení společnosti. VYZDVIHUJE nutnost zabývat se měřením kvality na základě talentu a zohledňování diverzity, které se neomezuje pouze na publikační a citační metriky, ale bere v úvahu mimo jiné excelenci ve výzkumu, výuce a dovednostech, služby poskytované společnosti (např. péči o pacienty), postupy otevřené vědy, týmovou vědeckou práci, mobilitu, dovednosti v oblasti řízení a vedení, podnikatelské dovednosti a spolupráci s průmyslem. BERE NA VĚDOMÍ zkušenosti a reformy probíhající v členských státech a ve výzkumných organizacích a univerzitách, z nichž vyplynul požadavek evropského přístupu k hodnocení talentu výzkumných pracovníků. VÍTÁ konzultace týkající se reformy systémů hodnocení výzkumu, které v současnosti vede Komise s tvůrci politik (na úrovni EU i členských států), poskytovateli prostředků pro výzkum, subjekty zabývajícími se výzkumem a dalšími zúčastněnými subjekty.
24. BERE NA VĚDOMÍ, že přezkum oblasti působnosti charty a kodexu probíhá v rámci skupin v oblasti EVP a Komise a ve spolupráci se zúčastněnými subjekty, a ZVAŽUJE analýzu dalšího vývoje směrem k jednotnému rámci s ucelenějším přístupem k řešení všech výzev nad rámec hodnot a zásad a se zaměřením i na oblasti mimo akademický sektor. PODTRHUJE, že nové znění charty a kodexu by mělo poskytnout pokyny pro další zdokonalení systémů náboru, výběru, odměňování a hodnocení výzkumných pracovníků v celé Evropě. V této souvislosti VYZÝVÁ Komisi, aby provedla analýzu osvědčených postupů na vnitrostátní úrovni a do roku 2022 předložila příslušné návrhy týkající se mimo jiné systémů pozic s možností definitivy, hodnocení výzkumné činnosti, diverzifikace profesních drah, rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, pobídek k zaměstnávání začínajících výzkumných pracovníků a řešení genderové rovnosti, interoperability s průmyslem a zlepšení správy a služeb iniciativy EURAXESS.

25. VÍTÁ reformu a rozšíření sítě, služeb a portálu EURAXESS se zaměřením na platformu pro řízení talentů s vazbami na síť EURES a EUROPASS a na další nadnárodní síť, zejména pak rozšíření sítě vnitrostátních kontaktních míst, propojování výzkumných pracovníků a institucí a poskytování pomoci při přijímání talentů v zemích a regionech, při současném zajištění hladkého fungování služeb v rámci celé sítě. VYZÝVÁ Komisi a členské státy, aby se spolupodílely na navrhování a vývoji další fáze iniciativy EURAXESS se zaměřením na platformu pro řízení talentů.
26. POUKAZUJE na význam zachování a posilování svobody v rámci vědeckého výzkumu a výzkumných kariér. KONSTATUJE, že výzkumní pracovníci jsou v rámci diskusí, do nichž se zapojují, sdílení svých výsledků a snahy o rozvoj poznání čím dál více vystavováni hrozbám a projevům nenávisti. ZDŮRAZŇUJE, že je třeba, aby se členské státy, výzkumné organizace a vysokoškolské instituce tímto problémem zabývaly.

V. Zajištění lepších pracovních podmínek a větší vstřícnosti vůči rodinám v rámci výzkumné kariéry

27. UZNÁVÁ, že výzkumná kariéra se zpravidla neodvívá v rámci jednoho odvětví nebo jedné země a mobilní výzkumní pracovníci mívají více výzkumných profesních drah, přičemž nárok na sociální a důchodové dávky²⁶, včetně důchodů, vzniká často pouze v zemi nabytí a tyto dávky nejsou přenositelné ani porovnatelné.
28. UZNÁVÁ, že systémy sociálního zabezpečení a penzijního pojištění spadají do vnitrostátních pravomocí, a BERE NA VĚDOMÍ pokrok, jehož bylo dosaženo v rámci celoevropského systému doplňkového penzijního pojištění RESAVER, a potřebu větší viditelnosti a diversifikace portfolií pro jejich snazší přijetí organizacemi, včetně nadací a podnikatelského sektoru, a lepšího skloubení s vnitrostátními systémy. ZDŮRAZŇUJE, že je třeba prosazovat analýzu stávajících nástrojů a sdílení osvědčených postupů.

²⁶ Viz pozn. pod čarou 22.

29. **PODTRHUJE** nutnost prosazovat jako součást profesní perspektivy lepší rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a prostředí vstřícné k rodinám, včetně ustanovení týkajících se péče o děti a školní docházky, kariérních přestávek, rodičovské dovolené a příležitostí pro dvojí kariéru.
30. **ZDŮRAZŇUJE**, že je důležité prosazovat rovné příležitosti, inkluzivnost a genderovou vyváženost, a to zejména pokud jde o profesní postup a přístup k němu, a to i do nejvyšších vedoucích pozic, snižovat nejistotu, ale také zabývat se mimo jiné dopadem pandemie COVID-19 na profesní dráhy žen a menšinových skupin.

VI. Přístup k excelenci, péče o talenty a snižování nerovností

31. **ZDŮRAZŇUJE**, že je potřeba posilovat veřejné i soukromé investice do výzkumu a vývoje v Evropě a podporovat méně výkonné výzkumné systémy s cílem zvýšit jejich atraktivnost, aby se předešlo odchodu talentů a ztrátě konkurenceschopnosti z důvodu přetrvávajících nerovností a podpořilo setrvání talentů ve všech podobách. **POUKAZUJE** na skutečnost, že k naplnění těchto potřeb bude přispívat snaha o dosažení cíle 3 % HDP do oblasti výzkumu a vývoje, jakož i zajišťování soudržnosti mezi unijními programy a unijními a vnitrostátními programy.
32. **ZDŮRAZŇUJE**, že je důležité podporovat reformy vnitrostátních výzkumných systémů pro zajištění atraktivnosti profesních drah ve výzkumu a zabývat se rozdíly ve výši odměňování, při současném zlepšení systémů odměňování a hodnocení. Při koncipování a provádění uvedených nezbytných reforem mohou posloužit vylepšené nástroje Komise, jako jsou Nástroj pro technickou podporu a nástroj na podporu politik v rámci programu Horizont 2020. **DOMNÍVÁ SE**, že slibným nástrojem pro dosažení větší rovnosti mezi výzkumnými kariérami by mohly být plány pro genderovou rovnost v rámci programu Horizont Evropa.

VII. Meziodvětvová, mezioborová, virtuální a mezinárodní mobilita

33. ZDŮRAZŇUJE význam mezioborového výzkumu jako příspěvku k excelenci ve vědě a meziodvětvové mobility na podporu zaměstnanosti v oblasti vědy, lepší výměny a většího uplatňování poznatků, získání širšího souboru dovedností v oblasti výzkumu a dosažení většího sladění těchto dovedností s potřebami mimo akademickou obec.
34. POUKAZUJE na význam meziodvětvové mobility pro poskytování významných příležitostí k zaměstnání a profesnímu rozvoji, zejména pro začínající výzkumné pracovníky. ZDŮRAZŇUJE, že mobilita mezi odvětvími může mít mnoho podob (jak směrem z akademického prostředí do průmyslu, podnikatelské sféry, veřejných subjektů, neziskových organizací a kulturního odvětví, tak i směrem opačným, včetně zakládání podniků), a POUKAZUJE na skutečnost, že systémy vzdělávání a profesního rozvoje by měly vytvářet příležitosti k mobilitě a nabízet orientační mechanismy pro přírodní vědy, technologie, inženýrství a matematiku (obory STEM), jakož i pro vědy sociální a humanitní. CHÁPE význam vhodných kritérií pro řádné hodnocení a odměňování výzkumných pracovníků, kteří se zapojují do meziodvětvové mobility.
35. DOMNÍVÁ SE, že iniciativa ERA4You musí být navržena společně Komisí a členskými státy s cílem posílit mobilitu a přístup k excelenci, a to i pro výzkumné pracovníky v zemích s nízkou výkonností v oblasti výzkumu a inovací, a měl by být přednostně zaměřen na začínající výzkumné pracovníky a připravovat je na možnosti profesní dráhy mimo akademickou sféru. ZDŮRAZŇUJE potřebu rozvoje mezinárodní a meziodvětvové mobility a zlepšování vazeb mezi akademickou obcí, podnikatelskou sférou a společností, jež nabízejí příležitosti na úrovni členského státu a EU, prověřením osvědčených postupů a nových systémů vycházejících z těch, které jsou nabízeny prostřednictvím programů, jako jsou akce MSCA, jež výzkumným pracovníkům poskytuje meziodvětvové a mezinárodní zkušenosti.

36. KONSTATUJE, že je zapotřebí budovat pevná partnerství mezi akademickou obcí a obory mimo ni v zájmu identifikace potřeb v oblasti dovedností, vzdělávacích systémů a profesního rozvoje výzkumných pracovníků. VYZDVIHUJE význam doktorátů, za něž odpovídá akademická obec a které vznikají v partnerství s průmyslem, jakožto příklad osvědčeného postupu, který je již uplatňován v rámci akcí MSCA, přičemž se rovněž využívá virtuálních prostředků.
37. DOMNÍVÁ se, že přilákání talentů do Evropy a jejich udržení zde vyžaduje zlepšení podmínek pro začínající výzkumné pracovníky, prosazování genderové rovnosti, odstranění zbývajících administrativních překážek a prosazování meritokracie, jakož i přizpůsobení systémů odměňování, sociálního zabezpečení a důchodového pojištění nelineárním profesním dráhám.
38. ZVAŽUJE přínosy používání nedávno vytvořené taxonomie pro udržitelné financování na podporu inovativních podniků, podnikatelských činností a stimulaci výzkumných kariér v průmyslu, malých a středních podnicích a obchodních firmách, společně se zvyšující se úrovní a rozšiřující se působností výzkumu a vývoje v podnikatelském a soukromém sektoru.

VIII. Synergie mezi Evropským prostorem vysokoškolského vzdělávání a Evropským výzkumným prostorem

39. PŘIPOMÍNÁ, že je potřeba dále rozvíjet a posilovat synergie a propojení mezi EVP a prvky Evropského prostoru vzdělávání souvisejícími s vysokoškolským vzděláváním a EHEA (Boloňským procesem). DOMNÍVÁ SE, že synergií mezi „novým EVP“ a Evropským prostorem vzdělávání by mohlo být dosaženo prostřednictvím zevrubného plánu transformace vysokoškolského vzdělávání, vypracovaného ve spolupráci s členskými státy a zúčastněnými subjekty, díky němuž bude možné posílit postavení evropského vysokoškolského vzdělávání v jeho poslání edukativním, výzkumném a inovačním, i pokud jde o poskytování služeb společnosti. ZDŮRAŽŇUJE, že hlavními prvky tohoto plánu by mělo být posílení výzkumných kariér a vazeb mezi výzkumem a učením a výukou a podpora vzdělávání vycházejícího z výzkumu.

40. VYZÝVÁ Komisi, aby v zájmu zajištění plné součinnosti mezi EVP, EHEA a Evropským prostorem vzdělávání podpořila členské státy při koncipování politických opatření pro hladký a ambiciózní průběh nadnárodní spolupráce mezi vysokoškolskými institucemi v Evropě, zejména v oblasti často propojených akademických a výzkumných kariér, jež podporují inkluzivnost, podněcují excelenci a posilují mezinárodní konkurenceschopnost evropského odvětví vysokoškolského vzdělávání, čímž zvyšují jeho atraktivitu pro evropské i mimoevropské talenty.
41. DOMNÍVÁ SE, že pokud jde o synergie, je dalším klíčovým prvkem iniciativa „Evropské univerzity“, podporovaná v rámci programu ERASMUS+ a doplněná v rámci programu Horizont 2020. SOUHLASÍ s tím, že aliance Evropských univerzit a jejich partnerství s místními ekosystémy představují vhodné platformy pro testování možných modelů rozvíjejících interoperabilitu výzkumných kariér a pro zkoumání možností společných náborových programů, systémů pro vzdělávání a profesní rozvoj zohledňujících aspekty výzkumu i učení, jakož i pro testování nových systémů odměňování a hodnocení, mimo jiné i v případě výuky vycházející z výzkumu, a VYZÝVÁ Komisi, aby provedla analýzu výsledků těchto pilotních projektů a předložila návrhy zohledňující výše uvedené aspekty.
42. POUKAZUJE na potenciál, kterým s ohledem na odvětví vysokoškolského vzdělávání disponují Evropská rada pro inovace (ERI) a Evropský inovační a technologický institut (EIT) pro rozvoj podnikavosti výzkumných pracovníků a podporu zakládání a růst začínajících podniků a malých a středních podniků v Evropě.

IX. Sledování

43. ZVAŽUJE vytvoření střediska pro sledování průběhu výzkumných kariér a mobility talentů mezi držiteli doktorských a vyšších titulů, včetně mobility zeměpisné a odvětvové, jakož i pracovních podmínek, aby bylo možné posuzovat udržitelnost a atraktivitu výzkumných kariér a míru změny v nerovnostech. SOUHLASÍ s tím, že celoevropský přístup k povolání ve výzkumu má zásadní význam pro získání statistických dat o mobilitě a pohybu talentů a pro identifikaci trendů, vzorců, dovedností, genderových rozdílů a dynamik na trhu práce, a VYZÝVÁ Komisi, aby ve spolupráci s členskými státy vytvořila trvalý, zevrubný a transparentní systém sledování, který zohlední potřeby jednotlivých zúčastněných subjektů, a umožní tak vyhodnocovat opatření EU. ŽÁDÁ Komisi, aby výsledky aktuálně probíhající studie rozšířila ve spolupráci s OECD za účelem získání kvalitnějších dat o stavu a podmínkách odměňování. Dále Komisi ŽÁDÁ, aby zajistila sběr a transparentní prezentaci dat o pohybech souvisejících s mobilitou v rámci EU, jež usnadnil rámcový program EU.

X. Prioritní opatření EVP

44. VYZÝVÁ členské státy a Komisi, aby v zájmu zvýšení náboru a usnadnění kariérního postupu pracovaly na zlepšování dovedností a vzdělávání v rané fázi profesního růstu a aby prosazovaly opatření vedoucí k omezení nejistoty ve výzkumných kariérách a mezigenerační nerovnosti a k zajištění udržitelných, předvídatelných a atraktivních profesních drah ve výzkumu pro začínající pracovníky, a ŽÁDÁ budoucí předsednictví, aby se této nedořešené otázce dále věnovala.
45. VYZÝVÁ Komisi, aby navrhla plán vytvoření střediska pro sledování průběhu výzkumných kariér za účelem získání spolehlivých dat o mobilitě, profesních dráhách, zaměstnanosti a pracovních podmínkách.

46. NAVRHUJE členským státům, organizacím v oblasti výzkumu a technologií a neakademickým odvětvím, zejména podnikatelskému sektoru, aby zvážily koordinovaná opatření zaměřená na vytváření diverzifikovaných profesních drah s cílem snížit nesoulad mezi nabízenými a požadovanými dovednostmi a naplnit očekávání stážistů z řad doktorandů.
 47. VYBÍZÍ členské státy, aby ve svých vnitrostátních politikách týkajících se výše uvedených oblastí upřednostnily otázku investic a reforem v odvětví výzkumu a inovací, a VYZÝVÁ členské státy a Komisi, aby se touto otázkou dále zabývaly v rámci budoucího politického programu pro EVP.
 48. VYZÝVÁ členské státy, Komisi, vysokoškolské instituce, organizace provádějící výzkum a organizace financující výzkum, aby spolupracovaly na obecném rozvoji a uplatňování moderních postupů hodnocení a odměňování za účelem vytvoření náležitých pobídek, mimo jiné i pro postupy otevřené vědy.
-