

CS

CS

CS



KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

V Bruselu dne 23.5.2008
KOM(2008)317 v konečném znění

SDĚLENÍ KOMISE RADĚ A EVROPSKÉMU PARLAMENTU

**LEPŠÍ KARIÉRA A VĚTŠÍ MOBILITA: EVROPSKÉ PARTNERSTVÍ PRO
VÝZKUMNÉ PRACOVNÍKY**

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

(předložena Komisí)

SDĚLENÍ KOMISE RADĚ A EVROPSKÉMU PARLAMENTU

LEPŠÍ KARIÉRA A VĚTŠÍ MOBILITA: EVROPSKÉ PARTNERSTVÍ PRO VÝZKUMNÉ PRACOVNÍKY

1. Úvod

Na jarním zasedání Evropské rady v roce 2008 bylo potvrzeno, že prioritami obnovené Lisabonské strategie pro růst a zaměstnanost jsou investice do lidí a modernizace trhů práce a investice do znalostí a inovací¹.

Plánují se nebo se již uskutečňují usilovné snahy o transformaci hospodářství EU směrem k činnostem, které jsou více založeny na znalostech, včetně opatření k posílení jednotného trhu², zvýšení pracovní mobility³, podpory vzdělávání a odborné přípravy⁴ a stimulace většího množství soukromých investic do výzkumu a inovací⁵.

Zelená kniha z roku 2007 s názvem „**Evropský výzkumný prostor: nové perspektivy**“⁶ zahájila širokou veřejnou diskuzi o tom, jak dosáhnout otevřenější, konkurenčnější a atraktivnější podoby Evropského výzkumného prostoru. Poté bylo určeno několik klíčových oblastí, ve kterých by účinné akce podniknuté ve spolupráci členských států a Společenství za účelem dosažení společných cílů mohly přinést významný prospěch evropskému výzkumnému systému a mohly by pomoci vytvořit v Evropě „pátou svobodu“ – svobodu znalostí.

Toto sdělení navrhuje zřídit partnerství s členskými státy za účelem zajištění dostupnosti potřebných výzkumných pracovníků, což představuje jednu z pěti iniciativ⁷ plánovaných v roce 2008 v návaznosti na zelenou knihu o Evropském výzkumném prostoru. Výzkumní pracovníci jsou hlavními tvůrci nových znalostí a hrají nejdůležitější roli při jejich předávání a využívání, a proto jsou pro konkurenční a znalostní ekonomiku EU nenahraditelní. Abychom si udrželi nejlepší výzkumné talenty a přilákali nové, je zapotřebí vyváženého přístupu, který výzkumným pracovníkům v celé EU zajistí přiměřenou odbornou přípravu a lákavou kariéru a odstraní překážky, které brání jejich mobilitě.

Předpokládá se, že celkový dohled nad iniciativami v rámci Evropského výzkumného prostoru bude provádět Rada ve složení pro konkurenceschopnost.

¹ Závěry předsednictví Evropské rady, 13. a 14. března 2008.

² „Jednotný trh pro Evropu ve 21. století“, KOM(2007) 724.

³ Evropský akční plán pro pracovní mobilitu (2007-2010), KOM(2007) 773 ze dne 6.12.2007.

⁴ Včetně podpory EU pro zvýšení akademické mobility a plánované iniciativy EU o nových dovednostech k novým povoláním.

⁵ „Uvádění znalostí do praxe: široce založená inovační strategie pro EU“, KOM(2006) 502 ze dne 13.9.2006, a „Iniciativa rozhodujících trhů pro Evropu“, KOM(2007) 860 ze dne 21.12.2007.

⁶ KOM(2007) 161 ze dne 4.4.2007.

⁷ Ostatní iniciativy se týkají: řízení v oblasti duševního vlastnictví ve veřejných výzkumných organizacích, společného plánování, celoevropských výzkumných infrastruktur a mezinárodní spolupráce v oblasti vědy a techniky.

2. POKROK A PERSPEKTIVY

Pojem „výzkumný pracovník“ zahrnuje mnoho různých úkolů a činností. Výzkumnými pracovníky mohou být akademičtí a vědečtí pracovníci na univerzitách, kteří se věnují dlouhodobému základnímu výzkumu v rámci rozsáhlých výzkumných infrastruktur, výzkumní pracovníci ve státních laboratořích, kteří se zaměřují spíše na konkrétní úkoly, zaměstnanci podniků, kteří provádějí vývojovou práci související s oblastí trhu, a zaměstnanci malých a středních podniků zabývajících se špičkovými technologiemi, kteří se věnují přenosu technologií nebo inovacím výrobků a výrobního procesu.

Od zahájení Lisabonské strategie v roce 2000⁸ je hlavním problémem potřeba vhodných lidských zdrojů v oblasti výzkumu a vývoje. Komise navrhla v roce 2001⁹ opatření pro zvýšení mobility výzkumných pracovníků v celém Evropském výzkumném prostoru a v roce 2003¹⁰ opatření pro rozvoj jejich kariéry.

V roce 2005 Komise přijala **Evropskou chartu pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků**, které stanoví úlohy a oblasti odpovědnosti pro výzkumné pracovníky, jejich zaměstnavatele a investory a způsoby, jak učinit přijímání těchto pracovníků spravedlivější a transparentnější. **Balíček týkající se víz pro vědecké pracovníky** přijatý v roce 2005¹¹ měl umožnit rychlejší přijímání výzkumných pracovníků ze třetích zemí a jejich povolení k pobytu. Mobilita a kariéra výzkumných pracovníků byly podpořeny finančními prostředky ze **šestého rámcového programu pro výzkum**.

Většina členských států provádí opatření týkající se výzkumných pracovníků, zejména reformy univerzit a sektoru vysokoškolského vzdělávání¹². Zlepšení situace výzkumných pracovníků přímo závisí na posílení autonomie institucí a zlepšení jejich řízení.

Tyto iniciativy přinesly výsledky. Prostřednictvím sítě místních center a internetových stránek¹³ mají dnes mobilní výzkumní pracovníci k dispozici mnohem lepší informace. Finanční prostředky pro výzkumné pracovníky byly v **sedmém rámcovém programu pro výzkum** navýšeny, mimo jiné prostřednictvím nové **Evropské rady pro výzkum**.

Pokrok však zůstává pomalý. Charta i kodex jsou dobrovolné a doposud se používají jen v malém měřítku a některé členské státy stále ještě neprovedly směrnici, která je součástí balíčku týkajícího se víz pro vědecké pracovníky. Stávající politiky řeší problémy většinou relativně izolovaně nebo z čistě vnitrostátního hlediska.

Situace v jednotlivých institucích a zemích je velmi odlišná a zastaralé vnitrostátní právní předpisy a postupy v mnohých členských státech brzdí nebo brání přijímání pracovníků ve

⁸ Závěry předsednictví zasedání Evropské rady v Lisabonu, 23. a 24. března 2000.

⁹ „Strategie pro mobilitu v evropském výzkumném prostoru“, KOM(2001) 331 ze dne 20.6.2001.

¹⁰ „Výzkumní pracovníci v Evropském výzkumném prostoru: jedno povolání, mnoho uplatnění“, KOM(2003) 436 ze dne 18.7.2003.

¹¹ Včetně směrnice Rady 2005/71/ES ze dne 12. října 2005 o zvláštním postupu pro přijímání státních příslušníků třetích zemí pro účely vědeckého výzkumu („víza pro vědecké pracovníky“), Úř. věst. L 289, 3.11.2005, s. 15.

¹² „Plnění programu modernizace pro univerzity: vzdělávání, výzkum a inovace“, KOM(2006) 208 ze dne 10.5.2006.

¹³ V červnu 2008 bude znovu spuštěna síť ERA-MORE a portál mobility výzkumných pracovníků jako síť EURAXESS („Researchers in Motion“), která bude poskytovat informace o mobilitě, pracovních příležitostech a právech.

veřejném sektoru, které by bylo založené na konkurenci. Jelikož mladí výzkumní pracovníci dostávají často jen krátkodobé smlouvy a postup často závisí spíše na počtu odpracovaných let než na výkonu, může trvat mnoho let, než se talentovaní výzkumní pracovníci stanou nezávislými vědci a mohou pracovat samostatně. Mnozí výzkumní pracovníci mají tradiční akademické vzdělání, které je nevybavilo dovednostmi potřebnými pro moderní znalostní ekonomiku, ve které hraje čím dál důležitější roli propojení mezi průmyslem a veřejnými výzkumnými institucemi. Výzkumní pracovníci, kteří se chtějí přemístit v rámci institucí, z akademického prostředí do průmyslového odvětví či naopak nebo do jiné země, narážejí na velké překážky.

Přestože země EU mají více vysokoškolských absolventů a absolventů s titulem Ph.D. v přírodovědných a inženýrských oborech než USA a Japonsko, podíl výzkumných pracovníků v produktivní populaci je v EU mnohem nižší¹⁴. Velký počet evropských absolventů vysokých škol a držitelů doktorátu z univerzit buď výzkumnou dráhu opouští, nebo se výzkumem zabývá v zemích, kde se jim nabízejí lepší příležitosti – hlavně ve Spojených státech.

Odhaduje se, že v roce 2004 pocházelo z celkového počtu téměř 400 000 zahraničních výzkumných pracovníků v USA asi 100 000 z EU¹⁵. Představují tak významný podíl z celkového počtu výzkumných pracovníků EU (který činí 1,3 milionu)¹⁶ a mimo to se pravděpodobně jedná o vynikající pracovníky ve svých oborech. Například v roce 2007 získalo 75 % odborných asistentů na deseti nejvýše oceňovaných fakultách ekonomiky amerických univerzit svůj titul bakaláře mimo USA¹⁷. Důsledkem toho, že americký systém může čerpat z celosvětové „zásobárny“ talentů, je skutečnost, že USA jednoznačně vede před EU, pokud jde o kvalitu výsledků výzkumu¹⁸. Do EU přichází podstatně méně výzkumných pracovníků ze třetích zemí¹⁹, ale **celosvětová konkurence pro nejtalentovanější výzkumné pracovníky se zvyšuje, jelikož noví aktéři nyní mohou nabídnout lákavé podmínky.**

Zároveň v některých členských státech vzrůstají obavy ze stárnutí pracovníků ve výzkumných oborech a v některých regionech a odvětvích představuje nedostatek výzkumných pracovníků problém již nyní²⁰. Situace se ještě zhorší, pokud se mladí lidé nebudou o tuto profesi zajímat a pokud se nepodnikne nic proti současnému nízkému zastoupení žen v přírodovědných a inženýrských oborech. Dále se odhaduje²¹, že kromě výzkumných pracovníků, jichž bude zapotřebí k nahrazení stávajících pracovníků, by Evropa potřebovala dalších 600 000 až 700 000 výzkumných pracovníků, aby byl splněn cíl stanovený na zasedání Evropské rady v Barceloně, a sice investovat průměrně 3 % HDP do výzkumu²².

¹⁴ 0,56 % v EU oproti 0,93 % v USA a 1,06 % v Japonsku (IISER II, Evropská komise 2007).

¹⁵ „Europe in the global research landscape“, Evropská komise 2007.

¹⁶ Plný pracovní úvazek (IISER II, Evropská komise 2007).

¹⁷ Oswald a Ralsmark, 2008.

¹⁸ Podíl EU na prvních 10 % nejčastěji citovaných vědeckých publikací je 37,5 %, zatímco podíl USA činí 48,9 %. Pouze 8 ze 76 univerzit s nejvyšším počtem citovaných publikací na světě se nachází v EU, 67 v USA. „Key Figures“, Evropská komise 2007.

¹⁹ V roce 2000 pocházela 2 % osob zaměstnaných ve vědecko-technických oborech v EU ze zemí mimo EU, zatímco v USA činil podíl zahraničních zaměstnanců v těchto oborech 22 %. „Key Figures“, Evropská komise 2007.

²⁰ V některých zemích je více než 40 % vysoce kvalifikovaných pracovníků ve věku 45–64 let, zatímco pracovníci ve věku 25–34 let tvoří pouze 25 %. „Key Figures“, Evropská komise 2007.

²¹ KOM(2003) 226 v konečném znění ze dne 30.4.2003.

²² Závěry předsednictví, 15. a 16. března 2002.

Proto je nyní více než kdy předtím zapotřebí rozhodných opatření ve prospěch evropských výzkumných pracovníků. V sázce je to, zda Evropa dlouhodobě zůstane lokalitou světové úrovně v oblasti výzkumu a vývoje a bude se dále jako taková rozvíjet.

3. PARTNERSTVÍ V PRAXI

Podle Lisabonské strategie je zapotřebí komplexního a koordinovaného pokroku. **EU by mohla přinést významnou přidanou hodnotu se svou novou iniciativou pro výzkumné pracovníky, která by mohla vycházet z již započatých reforem a opatření.** Kromě toho je nezbytnou podmínkou pro dosažení globálních cílů Lisabonské strategie dostupnost dostatečných lidských zdrojů.

Komise proto navrhuje **založit partnerství mezi Komisí a členskými státy, které má zajistit skutečné přijetí odpovědnosti za cíle a opatření. To je nezbytné proto, aby mohly být společně podniknuty cílené prioritní kroky v klíčových oblastech, které byly vybrány podle jejich potenciálního dopadu** na úrovni Společenství, členských států a institucí.

Lze využít mnohých zkušeností z dřívějších a současných iniciativ na úrovni Společenství i členských států a v EU existuje velké množství osvědčených postupů. **Pokud by se úroveň všech vnitrostátních systémů a institucí přiblížila úrovni těch nejlepších, představovalo by to významný krok k vytvoření evropského výzkumného systému světové úrovně.** Dopad individuálních iniciativ by byl podstatně vyšší, kdyby se zajistilo, aby byly plánovány a prováděny komplexním, jednotným a vzájemně se posilujícím způsobem, aby byly založeny na společně stanovených cílech a aby se soustředily na klíčové oblasti.

V rámci partnerství by měl být učiněn závazek, že do konce roku 2010 bude dosaženo rychlého a měřitelného pokroku v těchto oblastech:

- **systematicky otevřený proces přijímání pracovníků;**
- **zajištění sociálního zabezpečení a doplňkových důchodů pro mobilní výzkumné pracovníky;**
- **poskytování atraktivních podmínek zaměstnání a pracovních podmínek a**
- **zdokonalování odborné přípravy, dovedností a zkušeností výzkumných pracovníků.**

Koordinovaná opatření v těchto oblastech **spolu se zvýšeným úsilím v oblasti stávajících iniciativ, jako je podpora uplatňování zásad charty a kodexu,** by poskytla lepší pracovní příležitosti a perspektivnější kariéru pro výzkumné pracovníky a umožnila by větší mobilitu mezi institucemi, veřejným a soukromým sektorem a mezi jednotlivými zeměmi.

Skutečný trh práce pro výzkumné pracovníky na úrovni EU by sloužil k vyvažování nabídky a poptávky po výzkumných pracovnících, díky koordinaci jejich umístování by zvýšil růst produktivity, zdokonalil by předávání znalostí a zjednodušil vznik středisek excelence v celé EU, přispěl by ke zlepšení mezinárodní spolupráce za účelem společného výzkumu a ekonomického využívání výsledků výzkumu a pomohl by vytvořit atraktivnější podmínky pro průmyslové investice do výzkumu.

4. OPATŘENÍ PRO ČTYŘI KLÍČOVÉ OBLASTI

4.1. Otevřený proces přijímání pracovníků a přenositelnost grantů

Nedostatek otevřených pracovních příležitostí často uvádějí výzkumní pracovníci jako překážku, která jim brání začít nebo pokračovat ve vědecké kariéře v Evropě. V mnoha členských státech mají veřejné výzkumné instituce, zejména univerzity, často jen malou autonomii, pokud jde o najímání zaměstnanců, a to z důvodu **zastaralých vnitrostátních právních předpisů a postupů, které stále ještě brzdí nebo brání procesu přijímání pracovníků, který by byl založený na konkurenci**. Přijímání pracovníků je v evropském soukromém sektoru většinou otevřené a založené na konkurenci, ale v institucích veřejného sektoru probíhá často stále ještě na základě vnitřního řízení.

Výzkumní pracovníci představují relativně malou a vysoce specializovanou skupinu zaměstnanců, **a proto nebude vždy možné najít pro určité výzkumné pracovní místo nejlépe kvalifikovanou osobu v rámci systému jednoho státu, natož v rámci jedné instituce**. Přijímáním pracovníků ve veřejném sektoru na základě otevřeného procesu by se proto pravděpodobně zlepšila výkonnost evropského výzkumu a výzkumným pracovníkům by se tím poskytly další příležitosti.

Většina soukromých zaměstnavatelů v oblasti výzkumu a někteří zaměstnavatelé z veřejného sektoru již výběrová řízení na volná místa zveřejňují, **ale většina volných míst je zveřejněna jen interně** nebo v nejlepším případě na vnitrostátní úrovni. Výzkumní pracovníci rovněž potřebují **aktuální a snadno dostupné praktické informace o tom, jak se přesouvat v rámci institucí, veřejného a soukromého sektoru a v rámci zemí**.

Přes značné úsilí, které bylo podniknuto mj. v rámci boloňského procesu a nedávno přijatého evropského rámce kvalifikací, **instituce ještě stále nejsou dostatečně seznámeny s postupy a normami pro uznávání akademických a odborných kvalifikací z jiných zemí nebo sektorů**, včetně neformálních kvalifikací.

Doposud je **financování projektů téměř vždy vázáno na instituci v zemi, ve které sídlí financující organizace**, i v případech, kdy by přemístění projektu mělo pozitivní vliv na jeho výsledky. Přenositelnost grantů poskytovaných Evropskou radou pro výzkum a systém používaný vnitrostátními agenturami pro financování výzkumu skrze EUROHORCS²³, který spočívá v tom, že finanční prostředky jsou vázány na výzkumného pracovníka, by mohly sloužit jako příklad pro další iniciativy.

Navrhované prioritní kroky:

- Členské státy by měly zajistit otevřený a transparentní proces přijímání výzkumných pracovníků, který bude založený na konkurenci, zejména tím, že institucím bude udělena větší autonomie, pokud jde o najímání zaměstnanců, a že budou přijaty osvědčené postupy v oblasti uznávání kvalifikací z jiných zemí.
- Členské státy a Komise by měly zajistit, aby informace o všech pracovních místech pro výzkumné pracovníky, která jsou financována z veřejných zdrojů, byly zveřejněny na internetu, zejména prostřednictvím portálu EURAXESS, a byly volně přístupné.

²³ Vedoucí představitelé vnitrostátních organizací EU, které financují a provádějí výzkum.

- Členské státy a Komise by měly zajistit odpovídající informační a asistenční služby pro výzkumné pracovníky, kteří se přesouvají v rámci institucí, veřejného a soukromého sektoru a v rámci zemí, mj. prostřednictvím portálu EURAXESS a systému EURES²⁴.
- Členské státy a Komise by měly umožnit přenositelnost grantů udělených jednotlivcům vnitrostátními agenturami pro financování a příslušnými výzkumnými programy Společenství, pokud to investorům umožňuje lépe dosáhnout jejich výzkumných cílů a výzkumným pracovníkům lépe uspořádat svou kariéru.

4.2. Zajištění sociálního zabezpečení a doplňkových důchodů pro mobilní výzkumné pracovníky

Evropské systémy **sociálního zabezpečení**²⁵ podléhají koordinačním nařízením pro celou EU, jejichž cílem je zabránit nepříznivým důsledkům používání různých vnitrostátních právních řádů pro mobilní pracovníky²⁶. Nařízení Rady (ES) č. 1408/71 stanoví obecné pravidlo, že migrující pracovníci podléhají právním předpisům země, ve které pracují. V průběhu následujících let byla v rámci právních předpisů Společenství o koordinaci sociálního zabezpečení zjednodušena zejména dlouhodobá mobilita pracovníků. Avšak, jak bylo zdůrazněno v nedávném akčním plánu EU pro pracovní mobilitu, **pravidla přijatá před několika desítkami let nemusí být dostatečná pro novější formy mobility pracovníků, kteří pracují často na základě krátkodobých smluv a v různých členských státech.** Jelikož výzkumní pracovníci patří do kategorie pracovníků s největší mobilitou a během své profesní dráhy často uzavírají větší množství krátkodobých smluv, je velmi pravděpodobné, že právě oni narážejí na problémy.

Zásadní problémy často způsobuje fakt, že **výzkumní pracovníci a jejich zaměstnavatelé nejsou dostatečně informováni o jejich právech v oblasti sociálního zabezpečení.** Tento nedostatek by měl být odstraněn zlepšením dostupnosti existujících informací. Akční plán EU pro pracovní mobilitu počítá se **zdokonalením stávajících právních předpisů a prováděcích postupů týkajících se sociálního zabezpečení** s přihlédnutím k novějším formám mobility. Jelikož se tato pravidla budou vztahovat i na výzkumné pracovníky, je důležité, aby byly při posuzování potřebných zlepšení zohledněny i jejich zkušenosti. Například kdyby se podpořilo prodloužení doby pro přenesení dávek v nezaměstnanosti, mobilita by se tím usnadnila.

Stávající právní předpisy EU poskytují členským státům rovněž určitou flexibilitu v tom, že se mohou na základě dohody odchýlit od obecných pravidel a pro určité pracovníky použít jiné právní předpisy v oblasti sociálního zabezpečení nebo prodloužit období, ve kterém se použijí právní předpisy domovského členského státu, pokud je to v zájmu pracovníka. Mohlo by se koordinovaně usilovat o **vhodnější využívání těchto výjimek ve prospěch výzkumných pracovníků.**

Dále by mohl být zjednodušen pohyb výzkumných pracovníků, pokud jde o **třetí země, prostřednictvím zvláštních ustanovení ve dvoustranných a vícestranných dohodách v oblasti sociálního zabezpečení mezi členskými státy a třetími zeměmi,** která by

²⁴ Síť evropských služeb zaměstnanosti, internetová stránka: www.eures.europa.eu.

²⁵ Včetně zákonných systémů penzijního pojištění, zdravotní péče a dávek v nezaměstnanosti.

²⁶ Nařízení Rady (ES) č. 1408/71 o uplatňování systémů sociálního zabezpečení na zaměstnané osoby, osoby samostatně výdělečně činné a jejich rodinné příslušníky pohybující se v rámci Společenství a prováděcí nařízení (EHS) č. 574/72.

umožňovala sečítat jednotlivá období, při práci v zahraničí po určitou dobu i nadále podléhat režimu sociálního zabezpečení domovské země a při návratu do domovské země přenášet dávky.

Další problémy vznikají z toho důvodu, že pracovníci se stále více spoléhají na **doplňkové důchodové systémy**, aby si zajistili příjmy v důchodu. Podmínky pro nabývání, zachování a převod doplňkových důchodových práv však často nejsou příliš vhodné pro mobilní pracovníky, jako jsou výzkumní pracovníci. Zvláštní úsilí by mohlo být věnováno poskytování informací určených cíleně pro výzkumné pracovníky na téma doplňková důchodová práva.

Právě je projednáván návrh směrnice, která by se týkala přenositelnosti doplňkových důchodových práv. Pravděpodobně se však nebude týkat převoditelnosti těchto práv. Proto je ve střednědobém horizontu žádoucí **prozkoumat proveditelnost opatření, která by zjednodušila převod doplňkových důchodových práv** pro velmi mobilní pracovníky včetně výzkumných pracovníků.

Poskytovatelé důchodů by měli být povzbuzováni k otevření systémů důchodového zabezpečení pro celou EU, které by byly určeny pro výzkumné pracovníky, a společnosti by měly být podpořeny v tom, aby využívaly i poskytovatele důchodů v jiných členských státech EU. Mobilní výzkumní pracovníci by tak mohli přispívat do téhož doplňkového penzijního fondu během práce v různých zemích EU a přitom stále splňovat podmínky různých právních předpisů v oblasti sociálního zabezpečení, práce a důchodů dotčených členských států. Bude nutné výzkumným pracovníkům umožnit výjimku z povinné účasti v domácím penzijním fondu.

Navrhované prioritní kroky:

- Komise a členské státy by měly zajistit, aby výzkumní pracovníci a jejich zaměstnavatelé měli přístup ke snadno dostupným a cíleným informacím o používání předpisů EU v oblasti sociálního zabezpečení a o důsledcích přeshraniční mobility na doplňkové důchody, mj. tak, že zlepší stávající zdroje informací na úrovni EU a členských států, např. internetovou stránku Eulisses²⁷.
- Členské státy by měly lépe využívat stávající právní rámec a uzavřít vhodné dvoustranné a vícestranné dohody o výjimkách podle nařízení č. 1408/71 ve prospěch výzkumných pracovníků.
- Členské státy by měly do dvoustranných a vícestranných dohod v oblasti sociálního zabezpečení se třetími zeměmi zahrnout pravidla, která zjednoduší mezinárodní mobilitu výzkumných pracovníků.
- Komise a členské státy by měly posoudit, zda je zapotřebí doporučení Komise nebo Rady ohledně zjednodušení převodu doplňkových důchodových práv pro velmi mobilní pracovníky včetně výzkumných pracovníků.
- Komise a členské státy by měly podpořit systémy důchodového zabezpečení pro celou EU, které by byly určeny pro výzkumné pracovníky.

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

4.3. Atraktivní podmínky zaměstnání a pracovní podmínky

Podmínky zaměstnání a pracovní podmínky jsou zásadním prvkem, který určuje atraktivitu každého povolání. Stejně jako u jiných povolání zde hraje roli výše platu a možnost sladění pracovního a rodinného života, ale pro výzkumné pracovníky je přinejmenším stejně důležitý způsob, jakým je oceňován akademický výkon, a příznivé pracovní prostředí, ve kterém se mohou od samého začátku věnovat svým výzkumným cílům.

Přestože probíhají důležité reformy, systémy odměňování a možnosti postupu v mnoha veřejných výzkumných institucích zůstávají nepružné a často znesnadňují – zejména univerzitám – konkurovat na mezinárodním trhu. V mnoha členských státech **existují dvě „třídy“ výzkumných pracovníků: mladí pracovníci s krátkodobými smlouvami a starší pracovníci se smlouvami na dobu neurčitou, kteří mají jen malé možnosti, pokud jde o změnu pracovního místa.** Proto se výzkumných pracovníků do značné míry týkají obecné zásady flexikurivity²⁸, které byly po schválení sociálními partnery nedávno přijaty Evropskou radou.

Mladí výzkumní pracovníci jsou často zaměstnání na základě krátkodobých smluv na dobu určitou, aby spolupracovali na určitých výzkumných projektech. To snižuje šance talentovaných výzkumných pracovníků na přechod do pozice nezávislého vědeckého pracovníka. Některé z nich to může přimět k tomu, aby hledali možnosti postupu jinde, a tím se brzdí nástup další generace vedoucích výzkumných pracovníků. Zejména mladí výzkumní pracovníci jsou často odměňováni nestandardním způsobem (např. formou stipendií), což jim v rámci platného vnitrostátního systému sociálního zabezpečení umožňuje jen omezený přístup k dávkám sociálního zabezpečení a doplňkového důchodu.

Naopak **starší výzkumní pracovníci** mají často smlouvy na dobu neurčitou a jejich profesní postup závisí spíše na počtu odpracovaných let než na výkonu. Proto mají jen malou motivaci ke změně profesní dráhy, např. odejít pracovat do jiné země nebo do jiného sektoru na plný nebo částečný úvazek nebo provádět konzultantskou činnost. Tyto a jiné překážky, např. ztráta nároku na důchod, rovněž omezují možnosti zapojení **výzkumných pracovníků, kteří jsou v důchodu nebo na konci profesní dráhy.** Mnozí z nich by jinak rádi vedli mladší vědce, poskytovali odborné rady při tvorbě politik nebo propagovali kariéru v oblasti výzkumu.

Sladění pracovního a soukromého života se ve většině výzkumných institucí v EU ne vždy přičítá dostatečná důležitost, což může negativně ovlivňovat zejména profesní kariéru žen. Podíl žen na nejvyšších pozicích v oblasti výzkumu je stále velmi nízký, přestože počet žen v doktorských studijních programech je často vyšší než počet mužů.

Pokud jde o výši platů výzkumných pracovníků, v rámci Evropského výzkumného prostoru i ve srovnání s ostatními regiony světa zde panují značné rozdíly, a to i po započítání nákladů na životní potřeby, a průměrné platy mužských a ženských výzkumných pracovníků se rovněž velmi liší. Tyto rozdíly narušují jednotný trh práce a mohou být jedním z důvodů pro to, že výzkumní pracovníci využívají lepších příležitostí v jiných hospodářských odvětvích nebo v zemích mimo Evropu.

²⁸ „K obecným zásadám flexikurivity – větší počet a vyšší kvalita pracovních míst prostřednictvím flexibility a jistoty“, KOM(2007) 359.

Navrhované prioritní kroky:

- Členské státy, investoři a zaměstnavatelé by měli zlepšit možnosti kariérního růstu pro výzkumné pracovníky na počátku profesní dráhy tím, že budou uplatňovat zásady flexikurity, zavedou pravidelné hodnocení a umožní jim větší autonomii a lepší odbornou přípravu. Investoři v oblasti výzkumu by měli při hodnocení návrhů na výzkum vzít v úvahu i kariérní růst.
- Členské státy, investoři a zaměstnavatelé by měli postupně umožnit větší flexibilitu v oblasti smluvních a administrativních ujednání a v příslušných vnitrostátních právních předpisech pro starší výzkumné pracovníky a ty, kteří jsou na konci profesní dráhy, aby byl oceněn jejich dobrý pracovní výkon a aby jim byl umožněn nestandardní profesní postup.
- Zaměstnavatelé a investoři by měli zajistit, aby všichni výzkumní pracovníci, kteří jsou financováni z veřejných zdrojů prostřednictvím stipendií, měli možnost získat přiměřené sociální zabezpečení.
- Členské státy a veřejné výzkumné instituce by měly dosáhnout vyrovnaného zastoupení mužů a žen v orgánech pro výběr a ve financujících orgánech a systematicky provádět takovou politiku, která mužům i ženám umožní nastoupit vědeckou dráhu a zároveň sladit práci se soukromým životem, a to např. tak, že vyvinou opatření pro „dvojí kariéru“.

4.4. Zdokonalování odborné přípravy, dovedností a zkušeností evropských výzkumných pracovníků

Výzkumní pracovníci musí mít v plné míře dovednosti potřebné k tomu, aby mohli plnit různé úlohy, které vyžaduje moderní znalostní ekonomika. Zejména podniky čím dál více prospívají v prostředí „otevřené inovace“, v němž se využívá vzájemné propojenosti a vazeb na veřejné výzkumné instituce k tomu, aby zkoumání návrhů a vyvíjení nových produktů bylo účinnější. **Proto má propojení mezi špičkovou základnou veřejného výzkumu a podniky zásadní význam.** Samotná věda se také dále vyvíjí, přičemž se klade větší důraz na **multidisciplinární a interdisciplinární výzkum, konkurenční financování, mezinárodní spolupráci a zhodnocení výsledků výzkumu ve formě úspěšných inovací.**

Většina výzkumných pracovníků v Evropě však získává své vzdělání v tradičním akademickém prostředí. Často jim chybí potřebné dovednosti a kompetence k tomu, aby mohli například řídit duševní vlastnictví, podat žádost o financování projektu nebo založit vlastní novou společnost. Výzkumní pracovníci v malých a středních podnicích někdy musí řídit projekty, komunikaci společnosti nebo duševní vlastnictví. Zkušení výzkumní pracovníci mohou také ztratit kontakt s nejnovějšími technikami a metodami a někdy se jim dostává jen malé podpory pro to, aby během profesní dráhy své kompetence nebo dovednosti rozšiřovali, například zastáváním manažerských pozic v jejich institucích.

Probíhající mezivládní boloňský proces má řešit některé z těchto problémů, například rozvoj osnov v doktorských studijních programech a zabezpečování jakosti. Užitečná budou i opatření Společenství, jako například tzv. sítě počáteční odborné přípravy v **sedmém rámcovém programu pro výzkum, návrh „společných doktorátů“** v rámci programu **Erasmus Mundus a Evropský inovační a technologický institut.**

Na úrovni členských států je však zapotřebí většího úsilí v oblasti získávání dovedností a celoživotního vzdělávání. **Výzkumní pracovníci musí během svého vzdělávání i po jeho skončení získávat odpovídající zkušenosti.** To opět prospěje možnostem jejich kariéry a

možnostem přesouvat se v rámci institucí, sektorů a zemí. To je jen částečně otázka formální odborné přípravy. Vytváření odpovídajícího prostředí bude vyžadovat změny v mnoha institucích, např. jejich propojení se soukromým sektorem.

Navrhované prioritní kroky:

- Členské státy by měly rozvíjet a podporovat jednotné „vnitrostátní programy v oblasti dovedností“, které by zajistily, že výzkumní pracovníci získají dovednosti nezbytné k tomu, aby během celé své profesní dráhy mohli být plně prospěšní pro znalostní ekonomiku i pro společnost.
- Členské státy by měly zajistit lepší propojení akademických institucí a průmyslu tím, že budou podporovat umístování výzkumných pracovníků v průmyslových odvětvích již během jejich odborné přípravy a že budou podporovat finanční příspěvky ze strany průmyslu pro studenty doktorských studijních programů a jeho zapojení do tvorby studijních osnov.

5. PROVÁDĚNÍ PARTNERSTVÍ

Aby mohlo toto partnerství úspěšně přispět k vytvoření evropského výzkumného systému světové úrovně, všichni partneři se budou muset zapojit v plné míře. Proto je důležité:

- aby se členské státy, Rada a Komise zavázaly k **prosazování společných cílů a shodly se na navrhovaných krocích**;
- aby členské státy do začátku roku 2009 přijaly národní akční plány, které stanoví konkrétní záměry a kroky k uskutečnění cílů partnerství. **Vzhledem k rozdílným výchozím pozicím členských států se očekává, že se každý plán soustředí na jiné aspekty obecných cílů partnerství**;
- aby uvedené **prioritní kroky** byly **provedeny do konce roku 2010**;
- aby **Komise** v zájmu posílení partnerství **usilovala o optimalizaci stávajících nástrojů Společenství**, včetně těch, které jsou dostupné v rámci programu „Lidé“ sedmého rámcového programu;
- aby členské státy a Komise v rámci partnerství společně:
 - **definovaly osvědčené postupy** a tam, kde to bude vhodné, **vytvořily společné obecné zásady**;
 - **sledovaly pokrok** na úrovni EU a členských států a každoročně o něm podávaly zprávy na základě dohodnutých ukazatelů²⁹;
 - v zájmu výzkumných pracovníků **v maximální míře využily stávající právní rámec Společenství**;

²⁹ Možné ukazatele jsou navrženy v kapitole 7 průvodního pracovního dokumentu útvarů Komise (SEK(2008) XXX).

- aby **Rada ve složení pro konkurenceschopnost** v souladu se svou ústřední rolí při dohledu nad iniciativami v rámci Evropského výzkumného prostoru **sledovala a hodnotila pokrok** v provádění opatření partnerství;
- aby bylo na konci první fáze partnerství v roce 2010 provedeno **celkové hodnocení situace a výsledků opatření v rámci partnerství** a aby bylo posouzeno, zda je zapotřebí dalších opatření na úrovni EU pro řešení specifických zbývajících problémů. Hodnocení by mělo **v plné míře zahrnovat i názory samotných vědeckých pracovníků**. Mělo by se zvážit zřízení **jediného kontaktního místa pro vědecké pracovníky**, jehož prostřednictvím by mohli partnerství informovat o osvědčených postupech a přetrvávajících problémech, a rovněž by se mohla **zorganizovat velká konference v roce 2009**, na které by výzkumní pracovníci mohli přednést svůj názor.