



EVROPSKÁ
KOMISE

V Bruselu dne 27.3.2024
COM(2024) 145 final

2024/0078 (NLE)

Návrh

DOPORUČENÍ RADY

o atraktivní a udržitelné kariéře ve vysokoškolském vzdělávání

{SWD(2024) 74 final}

DŮVODOVÁ ZPRÁVA

1. SOUVISLOSTI NÁVRHU

1.1 Odůvodnění a cíle návrhu

Budoucnost Evropy ve znalostní ekonomice bude záviset na výkonnosti jejích vzdělávacích systémů a na její schopnosti konkurovat v celosvětovém boji o talenty. Vzdělání je nutnou součástí řešení v případě mnoha problémů, s nimiž se Evropa potýká.

Evropské vysokoškolské vzdělávání hraje klíčovou roli při vybavování evropské pracovní síly dovednostmi na vysoké úrovni, které jsou potřebné na trhu práce, a vytváří základ pro inovační kapacitu a konkurenceschopnost Evropy, zejména v souvislosti s úbytkem pracovní síly. Má také klíčový význam pro schopnost občanů EU učit se a samostatně myslet, která má zásadní význam pro fungující demokracii.

Odvětví vysokoškolského vzdělávání musí lákat talentované pracovníky a udržet si je. Zaměstnanci by měli mít možnost se rozvíjet bez ohledu na svůj původ a požívat akademické svobody v souladu se zásadami demokracie. Akademiké pracovníci dnes plní širokou škálu úkolů, které přesahují rámec úloh v oblasti tradiční výuky a výzkumu. Pro udržení akademických talentů mají rozhodující význam kariérní vyhlídky a spokojenost s prací.

Tento návrh se zaměřuje na dvě další otázky, které ovlivňují atraktivitu akademické kariéry:

- 1) ***Průkopnická činnost v oblasti nových společných nadnárodních vzdělávacích aktivit*** – jako je například evropský diplom¹ – vyžaduje specializované pracovníky se specifickými dovednostmi. Ze zkušeností² však vyplývá, že zapojení do nadnárodní spolupráce může vést k dodatečné pracovní zátěži, která není vždy uznávána ani odměňována. Tato práce může být vnímána jako něco, co je třeba vykonávat navíc vedle zaměstnání na plný úvazek, a to může odrazovat od zapojení v oblasti nadnárodní spolupráce.
- 2) ***Vybavení lidí kvalitními dovednostmi*** vyžaduje dobře vyškolené a aktivní akademické pracovníky. Kritéria pro kariérní hodnocení a profesní postup v odvětví vysokoškolského vzdělávání jsou však vázána spíše na výzkumnou činnost než na kvalitu výuky. To může akademické pracovníky odrazovat od toho, aby se věnovali výuce, přičteme-li k tomu navíc ještě zanedbávání průběžné odborné přípravy, která by jim umožňovala neustálou aktualizaci znalosti pedagogických metod a obsahu. V důsledku toho mohou mít akademiké pracovníci problém s dosahováním rovnováhy mezi výukou a výzkumem, a proto se méně zapojují do výuky.

Vysokoškolské instituce udávají směr rovněž v oblasti inovací a hospodářského, občanského a kulturního rozvoje svého regionu. Rozvíjejí znalosti a odborné dovednosti lidí, ale spojují rovněž lidi a komunity k oboustrannému prospěchu. Mnoho vysokoškolských institucí však nepřikládá potřebnou váhu činností, jako je například zapojení podniků a komunit, místně orientované inovace³ nebo účast na řízení institucí.

¹ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o plánu pro Evropský diplom (COM(2024) 144 final).

² Aliance Evropských univerzit, společné magisterské programy Erasmus Mundus, společné doktorské programy Marie Skłodowska-Curie (MSCA) a programy s označením EIT financované v rámci programu Erasmus+.

³ Cílem místně orientovaných inovací je dosáhnout městské/regionální ekonomické transformace, která překoná dopady strategií na národní úrovni nebo na úrovni EU. To klade důraz na přístup zdola nahoru, do něhož jsou zapojeny všechny příslušné zúčastněné strany a který umožňuje městům nebo regionům vypracovávat strategie přizpůsobené jejich potřebám. Viz Rissola, G. a Haberleithner, J., Place-Based Innovation Ecosystems. A case-study comparative analysis

Cílem tohoto návrhu je řešit tuto otázku v rámci širšího balíčku, který zahrnuje sdělení o plánu pro evropský diplom a návrh doporučení Rady o Evropském systému zajišťování kvality a uznávání. Tato iniciativa podporuje práci směřující k vytvoření evropského diplomu, ale jde ještě dále a pro dosažení tohoto cíle doporučuje přilákat a udržet vynikající akademické a odborné pracovníky ve vysokoškolském vzdělávání.

Konečným cílem této iniciativy je prosperující odvětví vysokoškolského vzdělávání jako klíčový stavební kámen Evropského prostoru vzdělávání⁴, který má Evropě pomoci řešit budoucí výzvy tím, že lidi vybaví dovednostmi odpovídajícími měnícím se společenským potřebám.

Tento návrh by měl být vnímán společně s doporučením Rady o vytvoření evropského rámce pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě⁵, přičemž oba tyto dokumenty posilují synergie mezi Evropským prostorem vzdělávání a Evropským výzkumným prostorem (EVP)⁶.

1.2 Strukturální a provozní otázky, které má toto doporučení řešit

Důkazy vyplývající ze studií a konzultací poukazují na to, že pracovníci ve vysokoškolském vzdělávání nejsou motivováni k zapojování do nadnárodní spolupráce a výuky a že uvedené činnosti nejsou dostatečně uznávány v rámci kariérního postupu.

1.2.1 Podporovat, uznávat a oceňovat zapojení do hlubší nadnárodní spolupráce

Z výzkumu vyplývá, že existuje rozšířený názor, že čas, který pracovníci ve vysokoškolském vzdělávání věnují prohlubování nadnárodní spolupráce (včetně vytváření a zavádění aliancí Evropských univerzit⁷), není v rámci jejich kariéry dostatečně oceňován. Ve specializovaném průzkumu na toto téma⁸ se většina respondentů shodla na tom, že nadnárodní spolupráce v oblasti výuky a učení je součástí jejich vysokoškolské institucionální strategie (66 %) a že profesní dráhy akademických pracovníků skutečně umožňují, podporují a podněcují aktivity v oblasti nadnárodní spolupráce (65 %). Pokud však jde o mechanismy hodnocení, kariérního postupu a odměňování, pouze 40 % respondentů souhlasilo s tím, že zapojení do nadnárodní spolupráce je skutečně zohledňováno. V mnoha případech vyjádřili respondenti názor, že tato práce je podhodnocená a očekává se, že ji lidé budou vykonávat vedle svého zaměstnání na plný úvazek.

Kromě toho nejsou dostatečně usnadňovány příležitosti v oblasti evropské a mezinárodní mobility zaměstnanců. Akademičtí pracovníci, kteří se účastní programu Erasmus+ nebo akce „Marie Curie-Sklodowska“, připouštějí, že tyto dva programy jim umožňují více využívat inovativní metody výuky a posilovat užší propojení s trhem práce. Zpráva⁹ o zdrojích vysokoškolských systémů ve 24 zemích OECD¹⁰ však zdůrazňuje, že pouze polovina

(Místně orientované inovační ekosystémy. Srovnávací analýza případových studií), Úřad pro publikace Evropské unie, 2020, ISBN 978-92-76-19006-6.

⁴ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o vytvoření Evropského prostoru vzdělávání do roku 2025, 30. září 2020 (COM(2020) 625 final).

⁵ Doporučení Rady ze dne 18. prosince 2023 o evropském rámci pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě (Úř. věst. C, C/2023/1640, 29.12.2023).

⁶ https://research-and-innovation.ec.europa.eu/strategy/strategy-2020-2024/our-digital-future/european-research-area_en#what-is-era.

⁷ Iniciativa „Evropské univerzity“ je iniciativou EU zaměřenou na vytváření aliancí mezi vysokoškolskými institucemi z celé Evropy. Je financována především z prostředků programu Erasmus+.

⁸ Výzkum provedený společností [ECORYS](https://www.ecorys.com/) (poradenská společnost založená na výzkumu) v roce 2023.

⁹ OECD (2024), „The state of academic careers in OECD countries: An evidence review“ (Stav akademických kariér v zemích OECD: Přezkum důkazů), *OECD Education Policy Perspectives*, č. 91, OECD Publishing, Paříž, <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁰ Organizace pro hospodářskou spolupráci a rozvoj.

zkoumaných systémů má k dispozici vnitrostátní programy specializované na financování a podporu mobility zaměstnanců.

1.2.2 *Podporovat, uznávat a oceňovat různé akademické role a úkoly včetně inovativní a efektivní výuky*

Od akademických pracovníků působících na vysokých školách očekává jejich zaměstnavatel i širší společnost, že budou kromě výuky a výzkumu plnit i různé další role a úkoly¹¹. Tyto další úkoly v konečném důsledku utvářejí roli, kterou vysokoškolské vzdělávání ve společnosti hraje – vychovává vysoce kvalifikované odborníky a řeší sociální a ekonomické výzvy. Tyto různorodé úkoly však nejsou oceňovány stejnou měrou. Ve většině evropských zemí sice existují formální mechanismy uznávání výuky v akademické kariéře, avšak jeví se, že v praxi nefungují dobře. Je nezbytné, aby výuka a další nevýzkumné akademické činnosti – které všechny mají pro společnost zásadní význam – byly oceňovány na stejné úrovni jako výzkum¹².

Organizace zúčastněných stran jsou tímto nedostatkem rovnocenného hodnocení výzkumu a výuky znepokojeny. Znepokojuje je také uváděná vysoká míra nespokojenosti s institucionálními postupy v souvislosti s rozmanitostí akademických rolí a úkolů. Více než dvě třetiny (70 %) respondentů nedávného průzkumu¹³ například uvedly, že pracovní zátěž akademických pracovníků není spravedlivě a rovnoměrně rozložena mezi jednotlivé typy pracovníků, úroveň služebního zařazení a funkce. Z jiné nedávné studie vyplývá, že v mnoha systémech vysokoškolského vzdělávání jsou sice pravidelně hodnoceny výkony v oblasti výuky, avšak výsledky tohoto hodnocení mají jen omezený dopad na kariérní postup, přičemž kvalita a inovativnosti výuky se nedostává přílišného uznání¹⁴.

Dalším zdrojem znepokojení pro akademické pracovníky jsou lineární modely profesních drah, neboť brání vysokoškolským institucím v tom, aby prováděly inovace a zapojovaly se do svého širšího ekosystému. Akademičtí pracovníci mohou jen zřídka plynule přecházet mezi akademickou sférou a jinými odvětvími. Takové rozšíření zkušeností by však přispělo ke kvalitě výuky i akademického života.

Podpora rozvoje akademických pracovníků je navíc považována za nedostatečnou. Práce s různorodější skladbou studentů a jejich zapojení do výuky zaměřené na studenty vyžaduje neustálou aktualizaci výukových metod. Akademičtí pracovníci jsou sice podporováni ve zlepšování výukových metod (zkvalitňování výuky)¹⁵, ale tato podpora není rozšířena v celém Evropském prostoru vzdělávání. Ještě méně obvyklé je provádění formálního požadavku na pedagogickou kvalifikaci akademických pracovníků, kteří se ujmou funkce pedagoga ve vysokoškolském vzdělávání¹⁶.

¹¹ Jedná se například o nadnárodní spolupráci, zapojení podniků a komunit (spolupráce s různými hospodářskými odvětvími a místními komunitami), místně orientované inovace a účast na řízení institucí.

¹² Viz online průzkum ECORYS a přezkum důkazů OECD. Také doporučení Rady o evropském rámci pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě (přijaté v roce 2023) doporučuje systémy hodnocení a odměňování, které uznávají rozmanitost výstupů, činností a postupů. To zahrnuje výuku, spolupráci mezi akademickou sférou a průmyslem a interakci se společností.

¹³ Výzkum provedený společností ECORYS v roce 2023.

¹⁴ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁵ Pět členských států má regulační povinnost zlepšit výuku: DK, EE, FR, LT a LV. Viz Zhang, T. (2022). National Developments in Learning and Teaching in Europe (Vývoj učení a vyučování v Evropě na úrovni jednotlivých států). Brusel: Evropská asociace univerzit.

¹⁶ <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

1.2.3 Podporovat konkurenceschopné, bezpečné, spravedlivé, svobodné a nediskriminační podmínky pro přilákání a udržení zaměstnanců

Vysoce kvalitní výuku a nadnárodní spolupráci lze rozvíjet pouze ve svobodném, bezpečném, předvídatelném a stabilním pracovním prostředí. Dobré životní podmínky akademických pracovníků závisejí na několika faktorech: na možnosti profesního rozvoje, na rovnosti a nediskriminaci při přijímání a kariérním postupu, na možnostech mobility a na intelektuální svobodě. To jsou klíčové faktory, které mohou k akademické kariéře přilákat mladší generace. Zároveň však může od volby tohoto typu kariéry odrazovat nedostatečná inkluzivnost a konkurenceschopnost v oblasti atraktivních pracovních podmínek. Vysoký podíl nejistých pracovních smluv v oblasti vysokoškolského vzdělávání, zejména na počátku kariéry, je překážkou v rozvoji odborných dovedností. Z tohoto důvodu jsou nezbytnými prvky podporujícími dosažení vysoké kvality vzdělávání a nadnárodní spolupráce účinný sociální dialog a akademická svoboda.

Vzhledem ke specifickým rysům vysokoškolského vzdělávání a rozmanitosti institucí je situace akademických pracovníků značně různorodá, což platí zejména pro ty, kteří se nacházejí v raných fázích své kariéry. Mnoho zaměstnanců ve vysokoškolském vzdělávání je zaměstnáno na základě krátkodobých nebo nejistých smluv¹⁷. To sice může vysokoškolským institucím poskytnout větší flexibilitu, ale zároveň to může snížit atraktivitu akademické profese.

Kromě jistoty zaměstnání a pracovních podmínek závisejí dobré životní podmínky akademických pracovníků a pracovníků odborných služeb také na jistotě, že mohou vyučovat bez zásahů a obav z odvet. V nedávné studii, která analyzovala vlastní chápání akademické svobody 4 000 akademických pracovníků v zemích EU, uvedlo 45 % respondentů, že ochrana akademické svobody se zhoršila¹⁸. Jakékoli incidenty, které by mohly narušit akademickou svobodu, mohou bránit akademické práci, která se ze samotné své podstaty odehrává ve veřejném prostoru. Strach z pronásledování za vlastní vědecké názory je významnou překážkou, která odrazuje od kariéry ve vysokém školství.

Evropa má ve srovnání se zbytkem světa vysoce dostupný systém vysokoškolského vzdělávání. Mezi studenty, akademickými pracovníky a výzkumnými pracovníky jsou však dosud nedostatečně zastoupeny znevýhodněné skupiny. Je důležité, aby vysokoškolské instituce vytvářely prostředí, v němž budou talenty ze znevýhodněných skupin zůstat na akademické půdě a svými specifickými zkušenostmi přispívat k vysoké kvalitě akademické práce¹⁹. Akademickí pracovníci z nedostatečně zastoupených skupin mohou být pro znevýhodněné studenty vzorem, což by mohlo potenciálně pomoci přilákat různorodé talenty. Vzhledem ke společenské úloze akademické obce je třeba, aby byla otevřená rozmanitosti a vytvářela nediskriminační a bezpečné podmínky, které umožní všem zaměstnancům inovovat a vyučovat. Nedostatek inkluzivních a dostupných příležitostí k náboru, zaměstnání a mobilitě pro osoby se zdravotním postižením je odrazuje od nástupu do kariéry v této oblasti nebo jejího pokračování. V roce 2020 pracovalo v odvětví vzdělávání šestkrát méně osob se

¹⁷ Z důkazů vyplývá, že v některých systémech může být na základě krátkodobých smluv zaměstnána přibližně čtvrtina zaměstnanců: <https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en>.

¹⁸ Karan, T. & K. Beiter (2020), „Academic freedom in the European Union: legalities and realities“ (Akademická svoboda v Evropské unii: právní aspekty a realita), in Bergan, S., T. Gallagher a I. Harkavy (eds.), *Academic Freedom, Institutional Autonomy and the Future of Democracy* (Akademická svoboda, institucionální autonomie a budoucnost demokracie), Organizace OSN pro výchovu, vědu a kulturu, Vydavatelství Rady Evropy, Štrasburk.

¹⁹ [Community engagement in higher education: trends, practices and policies \(Zapojení komunity do vysokoškolského vzdělávání: trendy, postupy a politiky\) – NESET \(nesetweb.eu\)](#).

zdravotním postižením než osob bez něj²⁰. Důkazy ukazují na přetrvávající nerovnováhu mezi muži a ženami včetně smluvní nerovnosti²¹. Ženy jsou častěji než muži zaměstnávány na základě nejistých pracovních smluv (v roce 2019 to bylo 9 % oproti 7,7 %) a smluv na dobu určitou (o 3,9 procentního bodu více). Navzdory pokroku v posledních letech jsou ženy nedostatečně zastoupeny mezi akademickými pracovníky v oblasti přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky (STEM) a na vyšších pozicích. Tyto rozdíly mezi pohlavími mohou mít přímý vliv na rozdíly v odměňování žen a mužů, protože obory STEM bývají spojeny s vyšší úrovní mezd. Průměrný podíl žen na pozicích řádných profesorů nebo obdobných pozicích v EU činí 26 %, a ještě větší nerovnováha mezi muži a ženami panuje v oblasti řízení, kde ženy vedou pouze 24 % vysokoškolských institucí.

Zlepšování pracovních podmínek a řešení překážek a nerovností mezi muži a ženami v akademické kariéře hraje důležitou roli při prosazování konkurenceschopných, svobodných, inkluzivních, bezpečných, spravedlivých a nediskriminačních podmínek v akademickém prostředí, neboť jsou součástí prvků potřebných ke zvýšení atraktivity vysokoškolských institucí pro akademické pracovníky a k podpoře vysoce kvalitní výuky a nadnárodní spolupráce.

Údaje o akademické kariéře jsou často roztržité, což komplikuje hloubkovou analýzu některých aspektů. Již byla zahájena práce na odstranění některých stávajících nedostatků v údajích, a to v rámci činnosti Evropské observatoře pro odvětví vysokoškolského vzdělávání²² a observatoře pro kariéru v oblasti výzkumu, která má být vytvořena v rámci Evropského výzkumného prostoru za účelem sledování kariéry ve výzkumu ve všech odvětvích²³. Pro sledování institucionální transformace v odvětví vysokoškolského vzdělávání v EU i pro informační podporu tvorby politik je však zapotřebí zlepšit shromažďování a integraci údajů.

1.3 Cíle navrhovaného doporučení Rady

Cílem tohoto doporučení Rady je vytvořit společný rámec na úrovni EU pro atraktivní, inkluzivní a udržitelnou kariéru ve vysokoškolském vzdělávání.

1.4 Soulad se stávajícími ustanoveními v dané oblasti politiky

Tento návrh představuje klíčový výstup v rámci Evropského prostoru vzdělávání a navazuje na předchozí práci uvedenou v následujících odstavcích.

Sdělení Komise o Evropské strategii pro univerzity²⁴ zdůrazňuje potřebu „flexibilní a atraktivní akademické kariéry ve vysokoškolském vzdělávání“. Toto sdělení uvádí, že „Komise v úzké spolupráci se zúčastněnými stranami a členskými státy navrhne evropský rámec pro atraktivní a udržitelnou kariéru ve vysokoškolském vzdělávání“, a to „v součinnosti s rámcem pro kariéru ve výzkumu vytvořeným v rámci Evropského výzkumného prostoru“.

²⁰ European Disability Expertise, The employment of persons with disabilities (Evropské odborné znalosti v oblasti zdravotního postižení, Zaměstnanost osob se zdravotním postižením), [Zprávy – Zaměstnanost, sociální věci a sociální začleňování – Evropská komise \(europa.eu\)](https://ec.europa.eu/equality/en/employment-persons-disabilities).

²¹ Evropská komise, Generální ředitelství pro výzkum a inovace, She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators (Zpráva „She figures“ 2021 – Rovnost žen a mužů ve výzkumu a inovacích – Statistiky a ukazatele), Úřad pro publikace, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

²² Viz sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o Evropské strategii pro univerzity, 18. ledna 2022, COM(2022)16 final. Komise zřídí Evropskou observatoř pro odvětví vysokoškolského vzdělávání. Tato observatoř propojí nejlepší ze současných datových nástrojů a kapacit EU na jednom místě a zároveň bude dále posilovat jejich využívání.

²³ Pracovní program Evropa 2023–2024, „Rozšiřování účasti a posilování Evropského výzkumného prostoru“.

²⁴ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o Evropské strategii pro univerzity, 18. ledna 2022, (COM(2022) 16 final).

Vyzývá rovněž členské státy, aby „podporovaly rovnost uznávání různých forem akademické kariéry a zajišťovaly větší flexibilitu akademické kariéry, a to i mimo akademickou sféru“.

Tento cíl byl dále zopakován v závěrech Rady o evropské strategii o posílení postavení vysokoškolských institucí pro budoucnost Evropy²⁵, kde se uvádí, že „při jejich kariérním hodnocení je třeba zohledňovat celou škálu akademických činností v rámci akademické obce i mimo ni, a to v rámci všech aspektů úkolů vysokoškolských institucí“.

Tento návrh doporučení Rady zohledňuje zkušenosti s akcemi „Marie Curie-Skłodowska“, které k těmto cílům přispívají tím, že i) lákají do Evropy mezinárodní talenty; ii) podporují atraktivní pracovní podmínky a iii) podporují odbornou přípravu, mobilitu a profesní rozvoj výzkumných a akademických pracovníků v Evropě.

Cílem doporučení Rady o vytvoření evropského rámce pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě²⁶ je podpořit kariéru ve výzkumu ve všech odvětvích, mimo jiné zavedením nové Evropské charty pro výzkumné pracovníky. Tento rámec i charta jsou v souladu se 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“²⁷, přijatými v květnu 2021, a s klíčovým cílem připojeným k závěrům Rady nazvaným „Řízení Evropského výzkumného prostoru v budoucnosti“²⁸.

Komise dne 13. listopadu 2023 přijala návrh doporučení Rady „Evropa v pohybu – příležitosti vzdělávací mobility pro všechny“²⁹. Cílem navrhovaného doporučení je poskytnout příležitosti pedagogům, zaměstnancům a účastníkům vzdělávání v jakémkoli věku.

Usnesení Rady o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy s ohledem na vytvoření Evropského prostoru vzdělávání a další vývoj po jeho dosažení (2021–2030)³⁰ stanovilo jako jednu ze svých priorit „celoživotní učení a mobilita realitou pro všechny“. Tuto prioritu posilují opatření na podporu „motivace ke změně kvalifikace a prohlubování dovedností v rámci Unie“³¹ v průběhu Evropského roku dovedností 2023/2024 a politiky dovedností, které mají sladit potřeby a dovednosti účastníků vzdělávání (včetně těch, které získali během mobility) s příležitostmi na trhu práce.

Doporučení Rady ze dne 23. listopadu 2023 o lepším poskytování digitálních dovedností a kompetencí v rámci vzdělávání a odborné přípravy³² nabádá členské státy „pokračovat ve zlepšování opatření pro nábor a odbornou přípravu učitelů s odbornými znalostmi v oblasti

²⁵ Závěry Rady o evropské strategii o posílení postavení vysokoškolských institucí pro budoucnost Evropy (Úř. věst. C 167, 21.4.2022, s. 9).

²⁶ Doporučení Rady ze dne 18. prosince 2023 o evropském rámci pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě (Úř. věst. C, C/2023/1640, 29.12.2023, s. 1).

²⁷ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-9138-2021-INIT/cs/pdf>

²⁸ <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14308-2021-INIT/cs/pdf>. Viz akce 4 „Podporovat atraktivní a udržitelné profesní dráhy ve výzkumu, vyváženou mobilitu talentů a mezinárodní, mezioborovou a meziodvětvovou mobilitu napříč EVP“; 3 „Pokročit k reformě systému posuzování výzkumu, výzkumných pracovníků a institucí s cílem zlepšit jejich kvalitu, výkonnost a dopad“ a 5 „Prosazovat genderovou rovnost a podporovat začleňování i s přihlédnutím k Lublaňskému prohlášení“.

²⁹ Návrh doporučení Rady „Evropa v pohybu“ – příležitosti vzdělávací mobility pro všechny, 15. listopadu 2023 (COM(2023) 719 final).

³⁰ Usnesení Rady o strategickém rámci evropské spolupráce v oblasti vzdělávání a odborné přípravy s ohledem na vytvoření Evropského prostoru vzdělávání a další vývoj po jeho dosažení (Úř. věst. C 66, 26.2.2021).

³¹ Rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady (EU) 2023/936 ze dne 10. května 2023 o Evropském roku dovedností (Úř. věst. L 125, 11.5.2023, s. 1).

³² Doporučení Rady ze dne 23. listopadu 2023 o lepším poskytování digitálních dovedností a kompetencí v rámci vzdělávání a odborné přípravy (Úř. věst. C/2024/1030, 23.1.2024).

(...) pokročilých digitálních technologií ve vysokoškolském vzdělávání, a současně uznat, že potřebují širokou škálu pedagogických a didaktických dovedností“.

1.5 Soulad s ostatními politikami Unie

Posílením vysokoškolského vzdělávání přispívá tento návrh doporučení Rady k úsilí Evropy investovat do lidí a jejich dovedností, a položit tak základ udržitelného růstu, konkurenceschopnosti a vysoké zaměstnanosti v souladu s evropským semestrem.

Je rovněž v souladu s evropským pilířem sociálních práv³³, který stanoví základní zásady a práva týkající se rovných příležitostí a přístupu na trh práce, spravedlivých pracovních podmínek a sociální ochrany a začleňování, a s doporučením Rady z listopadu 2019 „o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně“³⁴.

2. PRÁVNÍ ZÁKLAD, SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA

2.1 Právní základ

Návrh je založen na čl. 165 odst. 4 a čl. 166 odst. 4 Smlouvy o fungování Evropské unie (SFEU). V čl. 165 odst. 1 SFEU se stanoví, že Unie „přispívá k rozvoji kvalitního vzdělávání podporou spolupráce mezi členskými státy, a je-li to nezbytné, podporováním a doplňováním činnosti členských států při plném respektování jejich odpovědnosti za obsah výuky a za organizaci vzdělávacích systémů“. Ustanovení čl. 165 odst. 2 SFEU dále upřesňuje, že činnost Unie v oblasti vzdělávání je zaměřena na „podporu spolupráce mezi vzdělávacími institucemi“ a na „podporu mobility studentů a učitelů“.

Ustanovení čl. 166 odst. 1 SFEU stanoví, že Unie provádí politiku odborného vzdělávání. V čl. 166 odst. 2 SFEU se uvádí, že cílem činnosti Unie musí být „podpora spolupráce v oblasti odborného vzdělávání mezi institucemi odborného vzdělávání či výcviku a podniky“.

Kromě toho je návrh založen na čl. 153 odst. 1 písm. b) a i) ve spojení s článkem 292. Zatímco čl. 153 odst. 1 písm. b) a i) stanoví, že Unie podporuje a doplňuje činnosti členských států v oblasti pracovních podmínek a rovnosti příležitostí mezi muži a ženami na trhu práce a rovného zacházení na pracovišti, článek 292 SFEU poskytuje právní základ pro to, aby Rada mohla přijímat doporučení na základě návrhu Komise.

Iniciativa nenavrhuje žádné rozšíření regulačních pravomocí EU nebo povinných závazků členských států. O způsobu provedení tohoto doporučení Rady rozhodnou členské státy na základě svých vnitrostátních okolností.

2.2 Subsidiarita (v případě nevýlučné pravomoci)

Návrh je v souladu se zásadou subsidiarity stanovenou v čl. 5 odst. 3 Smlouvy o Evropské unii (SEU). Jeho cílem je podpořit a posílit nadnárodní spolupráci v odvětví vysokoškolského vzdělávání při zachování možnosti členských států přijímat nezávislá legislativní rozhodnutí a provádět opatření zaměřená na podporu hlubší spolupráce mezi vysokoškolskými institucemi. Bez ohledu na odpovědnost členských států se otázky nadnárodní spolupráce ze své podstaty lépe řeší na úrovni EU, a to prostřednictvím společné akce.

2.3 Proporcionalita

Návrh je v souladu se zásadou proporcionality stanovenou v čl. 5 odst. 4 Smlouvy o EU. Obsah ani podoba návrhu nepřesahují to, co je potřebné pro dosažení jeho cílů. Navrhovaná

³³ Interinstitucionální vyhlášení evropského pilíře sociálních práv (Úř. věst. C 428, 13.12.2017, s. 10).

³⁴ Doporučení Rady 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).

opatření jsou přiměřená sledovaným cílům, neboť respektují postupy členských států a rozmanitost systémů. Veškeré závazky členských států jsou dobrovolného charakteru a každý členský stát se může o provádění návrhu svobodně rozhodnout. Přidanou hodnotou opatření na úrovni EU je podpořit hlubší nadnárodní spolupráci mezi vysokoškolskými institucemi z různých členských států, zlepšit fungování vysokoškolského vzdělávání v celé EU a zvýšit jeho celosvětovou přitažlivost a konkurenceschopnost.

2.4 Volba nástroje

K dosažení výše uvedených cílů stanoví čl. 165 odst. 4 a čl. 166 odst. 4 SFEU, jakož i článek 292, jak je uvedeno výše, že Rada přijímá doporučení na základě návrhu Komise. Doporučení Rady je vhodným nástrojem v oblasti vzdělávání a odborné přípravy, kde má Unie podpůrnou odpovědnost.

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

3.1 Konzultace se zúčastněnými stranami

V posledních letech proběhla řada konzultací na zasedáních: i) pracovní skupiny strategického rámce Evropského prostoru vzdělávání pro vysokoškolské vzdělávání; ii) generálních ředitelů pro vysokoškolské vzdělávání a iii) řídicí skupiny boloňského procesu a pracovní skupiny pro učení a výuku.

Probíhaly pravidelné diskuse mezi Komisí a vysokoškolskými institucemi a organizacemi zúčastněných stran včetně evropských univerzit. Mnoho zúčastněných stran poskytlo své příspěvky v písemné podobě (EUA, YERUN, LERU, CESAER, The Guild, EURASHE³⁵).

Podněty zúčastněných stran dále posílil online průzkum, jakož i zjištění z dřívějšího přezkumu literatury. Z tohoto průzkumu a z těchto zjištění jasně vyplynulo, že v akademické kariéře na vysokoškolských institucích jsou výuka a další činnosti vnímány jako nedostatečně uznávané v porovnání s výzkumem. Výzva k předložení informací³⁶ byla zveřejněna 9. ledna 2024 a uzavřena 6. února 2024 a zúčastněné strany tuto iniciativu obecně uvítaly.

V průběhu přípravy tohoto doporučení si Komise rovněž vyměňovala názory se sociálními partnery, jako je například ETUCE³⁷.

3.2 Sběr a využití výsledků odborných konzultací

Návrh vychází z důkazů a podkladů získaných ze studií a zpráv: z komplexního přezkumu literatury a on-line průzkumu provedeného společností ECORYS včetně konzultačních setkání a účelových pracovních skupin³⁸; přezkumu důkazů OECD o akademické kariéře³⁹ a doplňujícího přezkumu dobrých životních podmínek pracovníků, který provedla síť NESET⁴⁰.

³⁵ **EUA:** Evropská asociace univerzit; **YERUN:** Young European Research Universities Network (Síť mladých evropských výzkumných univerzit); **LERU:** Liga evropských výzkumných univerzit; **CESAER:** Conference of European Schools for Advanced Engineering Education and Research (Konference evropských škol pro pokročilé technické vzdělávání a výzkum); **The Guild:** Cech evropských univerzit s intenzivním výzkumem; **EURASHE:** European Association of Institutions in Higher Education (Evropská asociace vysokoškolských institucí).

³⁶ [Atraktivní a udržitelná profesní dráha ve vysokoškolském vzdělávání \(europa.eu\).](https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en)

³⁷ Výbor pro vzdělávání Evropského odborového svazu.

³⁸ Výzkum provedený společností ECORYS v roce 2023.

³⁹ [https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en.](https://doi.org/10.1787/ea9d3108-en)

⁴⁰ [https://nesetweb.eu/en/resources/library/student-and-staff-mental-wellbeing-in-european-higher-education-institutions/.](https://nesetweb.eu/en/resources/library/student-and-staff-mental-wellbeing-in-european-higher-education-institutions/)

Informace byly čerpány rovněž ze vstupů vycházejících z projektů financovaných v rámci programu Erasmus+, na nichž se podílely organizace zúčastněných stran: projekt LOTUS⁴¹ koordinovaný agenturou EUA a projekt E-note⁴².

3.3 Posouzení dopadů

S ohledem na dobrovolný charakter navrhovaných činností a rozsah očekávaných dopadů nebylo provedeno posouzení dopadů. Zpracování návrhu vycházelo z předchozích studií, z konzultací se zúčastněnými stranami a s členskými státy a z výzvy k předložení informací.

3.4 Základní práva

Návrh respektuje zásady uznané Listinou základních práv Evropské unie⁴³, konkrétně právo na vzdělání podle článku 14, respektování umění a vědecké a akademické svobody podle článku 13, zákaz diskriminace podle článku 21, rovnost žen a mužů podle článku 23 a právo na slušné a spravedlivé pracovní podmínky podle článku 31.

4. ROZPOČTOVÉ DŮSLEDKY

Ačkoli si tato iniciativa nevyžádá další zdroje z rozpočtu EU, opatření uvedená v tomto doporučení budou mobilizovat zdroje financování na unijní, vnitrostátní a regionální úrovni.

5. OSTATNÍ PRVKY

Plány provádění a způsoby monitorování, hodnocení a podávání zpráv

Komise má v úmyslu:

- usnadňovat vzájemné učení mezi členskými státy, vysokoškolskými institucemi a zúčastněnými stranami, včetně aliancí Evropských univerzit pro zkvalitňování výuky; mechanismy zajišťující uznávání výuky a zapojování do činností v rámci nadnárodní spolupráce a nabízející akademickým pracovníkům a pracovníkům odborných služeb udržitelné profesní dráhy a vhodná opatření pro řízení talentů,
- podporovat synergie mezi tímto návrhem a doporučením Rady o vytvoření evropského rámce pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě. To by mohlo pomoci zajistit lepší a konzistentní kariéru akademických pracovníků působících ve vysokoškolských a výzkumných institucích,
- usnadňovat politiku založenou na faktech a monitorování pokroku tohoto návrhu tím, že prostřednictvím Evropské observatoře pro odvětví vysokoškolského vzdělávání zmapuje stávající údaje o kariérní a personální politice ve vysokoškolském vzdělávání na evropské, vnitrostátní a institucionální úrovni. Komise rovněž plánuje identifikovat nedostatky a potřeby týkající se údajů a zohlednit příslušné vazby mezi Evropskou observatoří pro odvětví vysokoškolského vzdělávání a observatoří pro kariéru v oblasti výzkumu, která vznikla v rámci Evropského výzkumného prostoru.

⁴¹ „Vedení a organizace výuky a učení na evropských univerzitách“: [LOTUS \(eua.eu\)](http://LOTUS(eua.eu)).

⁴² [Domů – Evropská síť pro excelenci ve výuce](#).

⁴³ Listina základních práv Evropské unie (Úř. věst. C 326, 26.10.2012, s. 391).

Návrh

DOPORUČENÍ RADY**o atraktivní a udržitelné kariéře ve vysokoškolském vzdělávání**

RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o fungování Evropské unie, zejména na článek 292 ve spojení s čl. 153 odst. 1 písm. b) a i) a s čl. 165 odst. 4 a čl. 166 odst. 4 této smlouvy,

s ohledem na návrh Evropské komise,

vzhledem k těmto důvodům:

- 1) Vysoce kvalitní zaměstnanci mají v souladu s Evropskou strategií pro univerzity zásadní význam pro prosperující vysokoškolské instituce Unie a hlubší nadnárodní spolupráci mezi členskými státy.⁴⁴
- 2) „Akademickými pracovníky“ ve vysokoškolském vzdělávání se rozumí pracovníci, jejichž hlavním nebo převažujícím úkolem je výuka nebo výzkum v institucích nabízejících programy na úrovních 5 až 8 evropského rámce kvalifikací (EQF)⁴⁵. Zaměstnanci, na které se toto doporučení zaměřuje, by měli být chápáni jako zaměstnanci vysokoškolských institucí, kteří se věnují jak výuce, tak výzkumu, a zaměstnanci, kteří se věnují pouze nebo převážně výuce, bez ohledu na jejich status. Zahrnuje také výzkumné pracovníky působící ve vysokoškolských institucích, kteří sice nemají stálý pedagogický úvazek, ale podílejí se na životě dané instituce a mohou být příležitostně zapojeni do výuky.
- 3) Některá doporučení zahrnují i pracovníky odborných služeb, kteří nejsou považováni za ryze „akademické pracovníky“, ale mají rozsáhlé odborné znalosti na vysoké úrovni ve strategických, právních nebo komunikačních oblastech, odborníky působící v oblastech souvisejících s akademickými úkoly, ale bez přímé účasti na nich, nebo odborníky v oblasti vysokoškolského vzdělávání s rozsáhlými znalostmi vysokoškolského vzdělávání a dalších příslušných politik.
- 4) Ve vysokoškolských institucích dochází ke změnám podmínek a jsou vytvářeny nové typy akademických činností. Od akademických pracovníků ve vysokoškolském vzdělávání se očekává, že budou plnit různé role od tradičního vzdělávání a výzkumu až po podnikání a inovace, zhodnocování znalostí, nadnárodní spolupráci, zapojení podniků a komunit⁴⁶, regionální a místní rozvoj, mentoring, správu a řízení a účast na

⁴⁴ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o Evropské strategii pro univerzity, 18. ledna 2022, (COM(2022)16 final).

⁴⁵ [Evropský rámec kvalifikací \(EQF\) | Europass](#).

⁴⁶ Poslání vysokoškolského vzdělávání přesahuje rámec vzdělávacích a výzkumných funkcí. Zapojení podniků znamená navazování partnerství mezi vysokoškolskými institucemi a podniky, která přinášejí vzájemné výhody, jako je například přístup podniků k novým technologiím a přístup vysokoškolských institucí k vybavení, odborným znalostem nebo sítím mimo akademickou půdu. Zapojení komunity znamená posilování demokratických hodnot a občanské angažovanosti, řešení potřeb zranitelných skupin, přispívání ke kulturnímu rozvoji, informování o veřejné politice a řešení rozsáhlých sociálních problémů.

řízení institucí. Uznávání těchto různých rolí není rovnoměrné. Pro řešení předsudků v oblasti kariérních struktur a celkového společenského uznávání výzkumu na úkor výuky a jiných nevýzkumných akademických činností by bylo vhodné podporovat přístupy, které uznávají různorodé profesní dráhy akademických pracovníků a zohledňují je v procesech hodnocení a kariérního postupu zaměstnanců.

- 5) Vytvoření lepších podmínek pro akademické pracovníky a řešení překážek může pomoci zvýšit atraktivitu vysokoškolských institucí jako míst pro práci a posílit jejich schopnost vyvolat další pozitivní vedlejší účinky zejména na trhu práce v důsledku stimulace rozvoje talentů. Více oceňování a podporování akademičtí pracovníci mohou pomoci vychovávat pracovní sílu potřebnou pro rozvoj regionálních ekonomik, které jsou stále více závislé na znalostech, inovacích a vysoce kvalifikovaných osobách. Význam atraktivních a efektivních vysokoškolských institucí je uznáván zejména v regionech, které se ocitly v pasti rozvoje talentů, nebo jim hrozí, že se do ní dostanou, a které zaostávají v oblasti vytváření nových ekonomických příležitostí.⁴⁷
- 6) Stále více strategické nadnárodní aktivity včetně vytváření aliancí Evropských univerzit⁴⁸ a rozvoje nadnárodních vzdělávacích programů vyžadují, aby akademičtí pracovníci i pracovníci odborných služeb věnovali těmto aktivitám čas a energii navíc vedle hlavní výuky a výzkumu. V zájmu dalšího rozvoje těchto činností je třeba, aby bylo v rámci mechanismů hodnocení a povyšování uznáváno zapojení zaměstnanců do práce v oblasti nadnárodní spolupráce.
- 7) Svobodné a nediskriminační pracovní prostředí je důležitým faktorem, který umožňuje akademickým pracovníkům poskytovat vysoce kvalitní výuku. Akademickou svobodu je třeba chránit a podporovat s cílem zachovat vysokou úroveň akademických pracovníků v Unii. Akademičtí pracovníci a pracovníci v odborných službách mohou rovněž čelit problémům spojeným s neuspokojivými pracovními podmínkami⁴⁹, velkou pracovní zátěží a genderovými i jinými předsudky při hodnocení a uznávání. Dochází rovněž k tomu, že ženy jsou častěji než muži zaměstnávány na základě nejistých a dočasných pracovních smluv.⁵⁰ Pro řešení těchto problémů je nutné prosazovat konkurenceschopné, dostupné a spravedlivé pracovní podmínky v akademickém prostředí.
- 8) Opatření Unie zaměřená na začleňování, rozmanitost a rovnost žen a mužů ve vysokoškolském vzdělávání jsou založena na přístupu inkluzivní excelence. Snaží se podporovat vynikající vysokoškolské vzdělávání a zároveň zajišťovat rovnost přístupu s obzvláštním zaměřením na nedostatečně zastoupené a znevýhodněné komunity. V zájmu řešení nedostatečného zastoupení určitých skupin ve vysokoškolských institucích, a to zejména ve vedoucích pozicích, by bylo vhodné podporovat plány rozmanitosti a začleňování ve vysokoškolských institucích a v procesech kariérního postupu.

⁴⁷ Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů ze dne 17. ledna 2023 o využívání talentů v evropských regionech (COM(2023) 32 final).

⁴⁸ Iniciativa „Evropské univerzity“ je iniciativou EU zaměřenou na vytváření aliancí mezi vysokoškolskými institucemi z celé Evropy. Je financována především z prostředků programu Erasmus+.

⁴⁹ Včetně chybějících opatření k přiměřenému uspořádání pro zdravotně postižené osoby podle směrnice 2000/78/ES pro rovné zacházení v zaměstnání.

⁵⁰ Evropská komise, Generální ředitelství pro výzkum a inovace, She figures 2021 – Gender in research and innovation – Statistics and indicators (Zpráva „She figures“ 2021 – Rovnost žen a mužů ve výzkumu a inovacích – Statistiky a ukazatele), Úřad pro publikace, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/06090>.

- 9) Toto doporučení je koncipováno v úzké součinnosti s doporučením Rady o vytvoření evropského rámce pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě⁵¹, jehož cílem je zajistit atraktivnější kariéry ve výzkumu ve všech odvětvích včetně akademické sféry a plné uznávání všech typů profesních drah. Obě doporučení se zaměřují na zlepšení pracovních podmínek, stability kariéry, dovedností, genderové rovnosti, inkluzivnosti a opatření sociální ochrany pro příslušné cílové skupiny.
- 10) Cílem tohoto doporučení je podporovat větší uznávání energie a času, které akademičtí pracovníci a další pracovníci odborných služeb věnují činnostem v oblasti nadnárodní spolupráce, například aliancím Evropských univerzit. Pro plné zavedení této iniciativy⁵² a podporu činností v oblasti nadnárodní spolupráce včetně vytvoření společných diplomů je třeba podporovat plné zapojení zaměstnanců a kariérní perspektivy akademických pracovníků a pracovníků odborných služeb zapojených do strategických koordinačních funkcí. Motivace zaměstnanců k podpoře nadnárodní a meziodvětvové mobility by měla významně přispět rovněž k rozvoji nadnárodních inovativních a mezioborových vzdělávacích programů ve prospěch všech studentů.
- 11) Cílem tohoto doporučení je podpořit opatření s cílem posílit kontinuální profesní rozvoj a dále ocenit rozmanitost činností, které akademičtí pracovníci vykonávají. To umožní plnou mobilizaci zaměstnanců za účelem rozvoje inovativní výuky a učení, podnítí prohlubování dovedností a změny kvalifikace a podpoří získávání dovedností pro ekologickou a digitální transformaci včetně využívání umělé inteligence ve výuce.
- 12) Cílem tohoto doporučení je podporovat konkurenceschopné, spravedlivé, inkluzivní, přístupné, bezpečné a nediskriminační podmínky pro akademické pracovníky a pracovníky odborných služeb s cílem přilákat je do odvětví vysokoškolského vzdělávání a udržet je v něm. Akademičtí pracovníci by měli mít možnost rozvíjet inovativní metody výuky v prostředí, kde panují konkurenceschopné a spravedlivé pracovní podmínky, kde jsou chráněna základní práva a kde není důvod k obavám z represí a/nebo nepatřičného vnějšího vlivu.
- 13) Cílem tohoto doporučení je rovněž zlepšit faktickou základnu pro tvorbu politik a strategií v oblasti lidských zdrojů ve vysokoškolském vzdělávání. Vzhledem k tomu, že nejsou systematicky shromažďovány mezinárodně srovnatelné údaje o akademických pracovnících a v různých systémech vysokoškolského vzdělávání se používají odlišné soubory kategorií pracovníků, bylo by vhodné prozkoumat možnosti shromáždění podrobnějších údajů, které by umožnilo v dostatečné míře sledovat vznikající trendy a přijímat skutečně fakticky podložené politické kroky pro prohloubení nadnárodní spolupráce na úrovni Unie.
- 14) Na podporu tohoto doporučení hodlá Komise v úzké spolupráci s členskými státy, vysokoškolskými institucemi a sociálními partnery v rámci pracovní skupiny strategického rámce Evropského prostoru vzdělávání pro vysokoškolské vzdělávání⁵³ koordinovat přípravu pokynů, které poskytnou rady, jak mohou vysokoškolské instituce zvýšit atraktivitu kariéry akademických pracovníků a odborného personálu, a

⁵¹ Doporučení Rady ze dne 18. prosince 2023 o evropském rámci pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě (Úř. věst. C, C/2023/1640, 29.12.2023, s. 1).

⁵² Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o Evropské strategii pro univerzity, 18. ledna 2022 (COM(2022)16 final).

⁵³ Opatření podle sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o vytvoření Evropského prostoru vzdělávání do roku 2025, 30. září 2020, COM(2020)625 final.

Evropského rámce kompetencí pro akademické pracovníky, aby se zvýšila prostupnost kariér napříč odvětvími, a to na základě stávajících příslušných rámců kompetencí na úrovni Unie, jako je například evropský rámec kompetencí pro výzkumné pracovníky (ResearchComp).⁵⁴

- 15) Komise má rovněž v úmyslu podpořit organizaci specializovaného sociálního dialogu na úrovni Unie o kariéře akademických pracovníků a pracovníků odborných služeb, usnadnit vzájemné učení mezi členskými státy týkající se účinných mechanismů zajišťujících uznávání zapojení akademických a odborných pracovníků do nadnárodní spolupráce a do inovativních výukových aktivit a podpořit politiku založenou na faktech a monitorování pokroku tím, že prostřednictvím Evropské observatoře pro odvětví vysokoškolského vzdělávání⁵⁵ zmapuje existující údaje o kariérní a personální politice ve vysokoškolském vzdělávání na evropské, národní a institucionální úrovni a identifikuje mezery a potřeby týkající se údajů.
- 16) Komise podporuje součinnost s doporučením o vytvoření evropského rámce pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě s cílem zajistit lepší a konzistentní kariéru akademických pracovníků působících ve vysokoškolských institucích a zabývajících se jak výukou, tak výzkumem.
- 17) Komise má v úmyslu dále rozvíjet, prosazovat a podporovat nadnárodní spolupráci v oblasti vzdělávání a inovativní excelenci ve vzdělávání prostřednictvím příslušných finančních zdrojů na úrovni Unie, mimo jiné prostřednictvím programu Erasmus+⁵⁶, a vybízet členské státy, aby využívaly nástroj pro technickou podporu k získání specifických technických odborných znalostí pro navrhování a provádění nezbytných reforem v oblasti vysokoškolského vzdělávání, mimo jiné podporou spolupráce mezi tvůrci politik, výzkumem a akademickou obcí a zvyšováním přitažlivosti akademické kariéry,

PŘIJALA TOTO DOPORUČENÍ:

Nadnárodní spolupráce

1. Doporučuje se, aby členské státy podporovaly, uznávaly a oceňovaly zapojení do hlubší nadnárodní spolupráce, zejména aby:
 - a) podněcovaly a podporovaly zapojení akademických pracovníků a pracovníků odborných služeb do činností hlubší nadnárodní spolupráce, jako jsou například programy ukončené společným diplomem nebo společné nabídky vzdělávání a odborné přípravy vedoucí k získání mikrocertifikátů⁵⁷, na všech úrovních a ve všech oborech, a to oceňováním takových činností. Například tak, že budou:

⁵⁴ [ResearchComp: The European Competence Framework for Researchers \(Evropský rámec kompetencí pro výzkumné pracovníky\) – Evropská komise \(europa.eu\).](#)

⁵⁵ Viz sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o Evropské strategii pro univerzity, 18. ledna 2022, COM(2022)16 final. Komise zřídí Evropskou observatoř pro odvětví vysokoškolského vzdělávání. Tato observatoř má propojit nejlepší ze současných datových nástrojů a kapacit EU na jednom místě a zároveň dále posilovat jejich využívání.

⁵⁶ Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/817 ze dne 20. května 2021, kterým se zavádí program Erasmus+: program Unie pro vzdělávání a odbornou přípravu, pro mládež a pro sport a zrušuje nařízení (EU) č. 1288/2013 (Úř. věst. L 189, 28.5.2021, s. 1).

⁵⁷ Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 o evropském přístupu k mikrocertifikátům pro celoživotní učení a zaměstnatelnost (Úř. věst. C 243, 27.6.2022, s. 10).

- i) uvažovat o začlenění cílů souvisejících s nadnárodní spoluprací v oblasti vzdělávání do profesních drah a do personální politiky na národní a institucionální úrovni;
 - ii) zohledňovat rozvoj společných nadnárodních vzdělávacích aktivit při hodnocení akademické kariéry akademických pracovníků;
 - iii) zohledňovat práci související s nadnárodní spoluprací v rámci celkové pracovní doby akademických pracovníků;
- b) v dialogu s odvětvím vysokoškolského vzdělávání usilovaly o vytvoření dlouhodobých kariérních perspektiv a opatření pro řízení talentů zaměřených na akademické pracovníky a pracovníky odborných služeb, kteří se podílejí na koordinaci a řízení aliancí vysokoškolských institucí, jako jsou například aliance Evropských univerzit;
 - c) podporovaly rozvoj a propagaci nových příležitostí evropské a mezinárodní mobility a nabízely také alternativní formy pro ty, kteří nemohou cestovat, pro akademické pracovníky a pro pracovníky odborných služeb, a to včetně využívání stávajících nástrojů pro řízení kariéry a pracovní mobility, jako je například platforma Europass⁵⁸ a poradci pro mobilitu v rámci sítě spolupráce evropských služeb zaměstnanosti (EURES)⁵⁹;
 - d) podporovaly vysokoškolské instituce s cílem zajistit, že budou moci vyčlenit odpovídající kapacitu lidských zdrojů pro nadnárodní spolupráci;
 - e) podporovaly možnost celoživotního vzdělávání akademických pracovníků a pracovníků odborných služeb včetně vybírání studijního volna za účelem zlepšení dovedností potřebných pro nadnárodní vzdělávací činnost.

Vysokoškolské instituce

2. Doporučuje se, aby členské státy podporovaly, uznávaly a oceňovaly různorodé akademické role včetně inovativní a efektivní výuky, a zejména:
 - a) se zapojovaly do dialogu s odvětvím vysokoškolského vzdělávání s cílem:
 - i) zajistit, aby politiky v oblasti lidských zdrojů v odvětví vysokoškolského vzdělávání podobně uznávaly a odměňovaly rozmanité úlohy akademických pracovníků, jako je například výuka, výzkum, podnikání a inovace, zhodnocování znalostí, nadnárodní spolupráce, zapojení podniků a komunit, regionální a místní rozvoj, mentoring, správa a řízení, účast na řízení institucí;
 - ii) podporovat nové i stávající přístupy, které oceňují, uznávají a odměňují různorodé profesní dráhy akademických pracovníků s cílem zajistit prostupnost kariér napříč různými úlohami akademických pracovníků, jak je uvedeno v bodě 2 písm. a) podbodě i); mezi různými veřejnými a soukromými odvětvími a mezi jednotlivými zeměmi s transparentním přihlížením k přerušením profesní dráhy⁶⁰;

⁵⁸ [Domů | Europass](#).

⁵⁹ [EURES \(europa.eu\)](#).

⁶⁰ Například z důvodu rodičovství a pečovatelských povinností či zdravotních problémů.

- iii) rozvíjet postupy v odvětví vysokoškolského vzdělávání, oceňovat zkvalitňování výuky a rozvoj zaměstnanců a prosazovat rovnocenné posuzování výuky a výzkumu při hodnocení a povyšování zaměstnanců;
 - iv) povzbuzovat vedení vysokoškolských institucí, aby zvýšilo a zachovalo své zaměření na učení a výuku na základě toho, že bude věnovat výuce stejnou pozornost jako výzkumu, a aby oceňovalo ty, kteří se aktivně zasazují o dosahování excelence ve výuce a učení ve vysokoškolských institucích;
 - b) ve spolupráci s vysokoškolským odvětvím rozvíjely postupy v oblasti vysokoškolského vzdělávání s cílem investovat do neustálého rozvoje dovedností prostřednictvím:
 - i) poskytování vhodné odborné přípravy a podpory akademickým pracovníkům, kteří vykonávají pedagogickou činnost, včetně začínajících pracovníků a učitelů na částečný úvazek;
 - ii) podpory zkvalitňování výuky formou podpory výzkumu v oblasti výuky a experimentování s novými pedagogickými metodami a vytváření inovativních výukových a vzdělávacích center napříč vysokoškolskými institucemi, která budou pomáhat akademickým pracovníkům při jejich výukovém poslání;
 - iii) podpory kontinuálního profesního rozvoje akademických pracovníků v oblasti inovativních přístupů k učení a výuce, mimo jiné i prostřednictvím mikrocertifikátů, s cílem posílit digitální a inovativní přístupy k výuce včetně posilování bezpečného a transparentního využívání umělé inteligence, začleňování učení v zájmu ekologické transformace a udržitelného rozvoje do svých kurzů⁶¹, inkluzivních přístupů k učení zaměřených na různorodé skupiny studentů a začleňování nadnárodní spolupráce do programů vzdělávání a odborné přípravy: sdílení znalostí se zbytkem světa prostřednictvím on-line kurzů na základě principů otevřeného vzdělávání⁶²;
 - c) zvážily začlenění ukazatelů, které hodnotí míru inovace a kvality výuky a učení, do stávajících procesů zajišťování kvality.
3. Doporučuje se, aby členské státy podporovaly dodržování kolektivních smluv, účinný sociální dialog a autonomii sociálních partnerů a aby přijímaly podpůrná opatření, která zajistí, aby zaměstnavatelé poskytovali atraktivní, inkluzivní a konkurenceschopné pracovní podmínky, v nichž budou akademičtí pracovníci oceňováni, povzbuzováni a podporováni. Taková podpůrná opatření by mohla zahrnovat:
- a) zlepšení postupů přijímání akademických pracovníků a pracovníků odborných služeb a jejich pracovních podmínek, jakož i souvisejících mechanismů financování tak, aby tyto podmínky byly transparentnější, předvídatelnější, dostupnější a stabilnější, zejména pro začínající zaměstnance;
 - b) poskytování přiměřené odměny bez rozdílů v odměňování žen a mužů a podmínek pro rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a pro

⁶¹ Doporučení Rady ze dne 16. června 2022 o učení v zájmu ekologické transformace a udržitelného rozvoje (Úř. věst. C 243, 27.6.2022, s. 1).

⁶² Otevřené vzdělávací postupy představují techniky výuky a učení, které využívají otevřené a participativní technologie a otevřené vzdělávací zdroje s cílem usnadňovat společné a flexibilní učení.

pracovní flexibilitu akademickým pracovníkům a pracovníkům v odborných službách, které jim umožní skloubit osobní život, rodinu, pečovatelské povinnosti, zdraví, bezpečí a celkové dobré životní podmínky, aniž by se tak dělalo na úkor kariéry;

- c) 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: dávky v nezaměstnanosti; nemocenské dávky a dávky v oblasti zdravotní péče; mateřská dovolená otcovská a rodičovská dovolená a související dávky; dávky v invaliditě; dávky ve stáří a pozůstalostní dávky; dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání;
- d) poskytování přístupu k aktualizovaným, komplexním, uživatelsky vstřícným a snadno srozumitelným informacím o jejich právech a povinnostech v oblasti sociální ochrany, a zajištění toho, že nároky – ať už získané v rámci povinných, nebo dobrovolných systémů – budou zachovány, kumulovány a/nebo převoditelné ve všech typech pracovněprávních vztahů a samostatně výdělečné činnosti a napříč hranicemi či hospodářskými odvětvími, po celý pracovní život nebo během určitého referenčního období a mezi různými systémy v rámci dané složky sociální ochrany;
- e) zajištění toho, že se akademičtí pracovníci budou moci ve všech fázích své kariéry a bez ohledu na typ pracovní smlouvy zapojit do výuky a učení a do výzkumu bez jakéhokoli vměšování a bez toho, že by se museli obávat represí, tak, že budou:
 - i) přispívat k účinnosti monitorovacích mechanismů na podporu a obranu akademické svobody;
 - ii) definovat rámce na ochranu jednotlivých akademických pracovníků před nepřiměřenými vnějšími zásahy a hrozbami;
 - iii) přispívat k transparentnosti dohod o financování nebo spolupráci uplatňováním účinného řízení rizik;
- f) zajištění rovnosti žen a mužů, genderové vyváženosti, rovných příležitostí a začleňování pro akademické pracovníky ze všech prostředí, a to i na základě rozvoje a sdílení osvědčených postupů ve vysokoškolském vzdělávání, které se týkají rovnosti žen a mužů, začleňování a rozmanitosti, jakož i vybízení vysokoškolských institucí k tomu, aby buď využívaly stávající nástroje, nebo vytvářely nové, jako jsou například charty diverzity⁶³, kodexy chování, poradenské materiály nebo příručky;
- g) zajištění účinnosti opatření zaměřených na vytváření inkluzivního pracovního prostředí prostřednictvím:
 - i) podpory akademických pracovníků při dosahování vysokého akademického postavení a vyšších řídicích/vedoucích funkcí;
 - ii) podpory zavádění plánů rovnosti žen a mužů a plánů v oblasti větší rozmanitosti a začleňování na vysokoškolských institucích a v procesech kariérního postupu;

⁶³ [Platforma EU pro charty diverzity slaví 10 let! – Evropská komise \(europa.eu\)...](#)

- iii) přispívání k postupům hodnocení, které budou poskytovat větší podporu a budou více založeny na důvěře, upřednostňování vnitřní motivace, otevřené zpětné vazby a spolupráce včetně vytvoření základu pro tvorbu politiky založené na důkazech v oblasti začleňování a rozmanitosti.
- 4. Doporučuje se, aby se členské státy zapojily do tvorby politiky více založené na důkazech, jejímž cílem je vytvořit konkurenceschopné, bezpečné, spravedlivé a nediskriminační podmínky v akademickém prostředí na základě dostupných organizačních, vnitrostátních a evropských údajů o kariérní a personální politice ve vysokoškolském vzdělávání.
- 5. Doporučuje se, aby se členské státy tímto doporučením začaly řídit co nejdříve, a umožnily tak plné provedení priorit závěrů Rady o evropské strategii o posílení postavení vysokoškolských institucí pro budoucnost Evropy⁶⁴. Vyzývají se, aby v kontextu rámcových pracovních struktur Evropského prostoru vzdělávání pravidelně informovaly Komisi o odpovídajících opatřeních, která mají být na příslušné úrovni přijata na podporu cílů tohoto doporučení jakožto zásadních kroků k vytvoření a dalšímu rozvoji Evropského prostoru vzdělávání.

V Bruselu dne

*Za Radu
předseda/předsedkyně*

⁶⁴ Závěry Rady o evropské strategii o posílení postavení vysokoškolských institucí pro budoucnost Evropy (Úř. věst. C 167, 21.4.2022, s. 9).