



C/2023/1640

29.12.2023

## DOPORUČENÍ RADY

ze dne 18. prosince 2023

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

(C/2023/1640)

RADA EVROPSKÉ UNIE,

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

s ohledem na návrh Evropské komise,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Doporučení Komise 2005/251/ES <sup>(1)</sup> hrálo při podpoře výzkumných pracovníků a kariér ve výzkumu v Unii důležitou roli. Evropská charta pro výzkumné pracovníky a Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků (dále jen „charta a kodex pro výzkumné pracovníky“) se staly referenčními body pro výzkumné pracovníky a zaměstnavatele nebo investory výzkumných pracovníků, které přispívají k posilování Evropského výzkumného prostoru (EVP) a podporují rozvoj atraktivnějšího, otevřenějšího a udržitelnějšího unijního trhu práce pro výzkumné pracovníky. Od roku 2008 je zaveden evropský postup osvědčující závazek a pokrok dané instituce při provádění zásad charty a kodexu pro výzkumné pracovníky, tzv. strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky (dále jen „strategie HRS4R“).
- (2) Sdělení Komise s názvem „Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost“, přijaté dne 1. července 2020 <sup>(2)</sup>, zdůrazňuje, že výzkumní pracovníci jsou v popředí vědy a inovací a že potřebují specifické soubory dovedností, aby mohli úspěšně působit v akademické sféře i mimo ni. Předvídá vymezení taxonomie dovedností pro výzkumné pracovníky, umožňující mimo jiné statistické sledování cirkulace výzkumných pracovníků, vytvoření evropského rámce kompetencí pro výzkumné pracovníky a podporu při vybavování výzkumných pracovníků dovednostmi potřebnými pro meziodvětvovou mobilitu. První stěžejní opatření agendy dovedností, unijní Pakt pro dovednosti, podporuje prohlubování dovedností a změnu kvalifikace prostřednictvím spolupráce mezi průmyslem, poskytovateli vzdělávání a odborné přípravy, sociálními partnery a veřejnými orgány v rámci rozsáhlých partnerství v oblasti dovedností.
- (3) Sdělení Komise s názvem „Nový EVP pro výzkum a inovace“, přijaté 30. září 2020 <sup>(3)</sup>, uznává, že v celosvětové soutěži o talenty je nezbytné vytvořit podmínky pro profesní rozvoj za účelem přilákání a udržení nejlepších výzkumných pracovníků v Unii, a že problém nejistoty zaměstnání, zejména v případě začínajících výzkumných pracovníků, se v posledních letech odpovídajícím způsobem neřešil. Zdůrazňuje také častý nesoulad mezi dovednostmi výzkumných pracovníků a potřebami společnosti a hospodářství a význam odborné přípravy výzkumných pracovníků a jejich podněcování k tomu, aby se věnovali kariéře mimo akademickou sféru, a to se zahrnutím průmyslu. Uvedené sdělení poukazuje na to, že k tomu, aby mohly být kariéry ve výzkumu v Evropě posíleny, je zapotřebí sada opatření zaměřených na uznávání dovedností výzkumných pracovníků, vytvoření rámce kompetencí pro výzkumné pracovníky, posílení mechanismů mobility a výměn mezi akademickou obcí a průmyslem, příležitosti k cílené odborné přípravě a portál jednotného kontaktního místa, kterou budou výzkumní pracovníci z veřejného a soukromého sektoru moci využívat pro řadu podpůrných služeb. Zmíněné sdělení rovněž předpokládá zlepšení systému hodnocení výzkumu, aby bylo možné právoplatně a řádně uznat rozmanitost profesních drah a činností, které lépe odpovídají požadavkům společnosti.

<sup>(1)</sup> Doporučení Komise 2005/251/ES ze dne 11. března 2005 o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků (Úř. věst. L 75, 22.3.2005, s. 67).

<sup>(2)</sup> Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů „Evropská agenda dovedností pro udržitelnou konkurenceschopnost, sociální spravedlnost a odolnost“, COM(2020) 274 final.

<sup>(3)</sup> Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů „Nový EVP pro výzkum a inovace“ COM(2020) 628 final.

- (4) Závěry Rady o novém Evropském výzkumném prostoru ze dne 1. prosince 2020 zdůrazňují, že zásadními prvky nového EVP, které přispívají k přilákání a udržení vynikajících výzkumných pracovníků, jsou vytvoření atraktivních a bezpečných pracovních podmínek a zatraaktivnění kariéry ve výzkumu s přihlédnutím k otevřené vědě, genderové rovnosti, digitálním dovednostem, hodnocení výzkumu, diverzifikaci profesních drah ve výzkumu a mnohonásobným profesním drahám.
- (5) Závěry Rady s názvem „Prohloubení Evropského výzkumného prostoru: nabídnout výzkumným pracovníkům atraktivní a udržitelné profesní dráhy a pracovní podmínky a zajistit, aby se mobilita v oblasti výzkumu stala realitou“ z 28. května 2021 uznávají, že jádrem výzkumných a inovačních systémů v Unii jsou výzkumní pracovníci a že je zapotřebí koordinovanějších opatření na úrovni Unie, aby bylo možné překonat stávající výzvy, kterým výzkumní pracovníci čelí s ohledem na interoperabilitu a udržitelnou kariéru ve výzkumu – umožňující diverzifikované a mnohonásobné profesní dráhy –, aby byl stimulován vyvážená mobilita talentovaných lidí a aby se Unie stala atraktivní destinací pro výzkumné pracovníky. Uvedené závěry navrhuji provedení analýzy možného vývoje charty a kodexu pro výzkumné pracovníky směrem k jednotnému a komplexnímu rámci, který by se zabýval všemi výzvami souvisejícími s kariérou ve výzkumu nad rámec hodnot a zásad a zaměřil se na všechny možné oblasti zaměstnání ve výzkumu, a žádají Komisi, aby v roce 2022 předložila příslušný návrh. Jako prvky, které by měly být do návrhu zahrnuty, jsou navrženy mimo jiné přijímání pracovníků, pobídky pro začínající výzkumné pracovníky, diverzifikace kariéry a kariérní postup, interoperabilita se všemi odvětvími společnosti včetně průmyslu, hodnocení výzkumných pracovníků, genderová rovnost, rovnováha mezi pracovním a soukromým životem a lepší správa a služby sítě EURAXESS a dalších nástrojů jako například Europass.
- (6) Doporučení Rady (EU) 2021/2122 o Paktu pro výzkum a inovace v Evropě <sup>(4)</sup> zahrnuje kariéry ve výzkumu a mobilitu výzkumných pracovníků spolu s posuzováním výzkumu, výzkumných pracovníků a institucí jako důležité oblasti činnosti v kontextu prioritních oblastí společné činnosti Unie a členských států na podporu EVP a stanoví společný soubor zásad a hodnot, které mají podpořit výzkum a inovace v Unii. Zdůrazňuje také, že je třeba věnovat větší pozornost kariéře začínajících výzkumných pracovníků a výzkumných pracovníků ve střední fázi kariéry, včetně specifických překážek, jimž v těchto fázích čelí ženy.
- (7) Politický program EVP, který je přílohou závěrů Rady o řízení Evropského výzkumného prostoru v budoucnosti ze dne 26. listopadu 2021, zahrnuje specializovaná opatření s cílem „pokročit k reformě systému posuzování výzkumu, výzkumných pracovníků a institucí s cílem zlepšit jejich kvalitu, výkonnost a dopad“ a „podporovat atraktivní a udržitelné profesní dráhy ve výzkumu, vyváženou mobilitu talentů a mezinárodní, mezioborovou a meziodvětvovou mobilitu napříč EVP“. Poslední zmíněné opatření předpokládá vytvoření unijního rámce pro profesní dráhy ve výzkumu a modernizaci stávajících nástrojů a iniciativ a vytvoření nových. Součástí je i zahájení činnosti střediska pro sledování profesních drah ve výzkumu; vývoj charty a kodexu pro výzkumné pracovníky; zřízení talentové platformy EVP jako jednotné internetové brány ke službám, sítím a portálům EURAXESS, včetně HRS4R a RESAVER; zahájení iniciativy ERA4You na podporu mobility talentů mezi odvětvími a v rámci Unie; výměna osvědčených postupů v oblasti výzkumných a inovačních systémů na podporu vyvážené mobility výzkumných pracovníků a pilotní projekt s aliancemi evropských univerzit pro nový rámec pro profesní dráhy ve výzkumu.
- (8) Sdělení Komise s názvem „Evropská strategie pro univerzity“, přijaté dne 18. ledna 2022 <sup>(5)</sup>, předpokládá vytvoření rámce pro kariéru ve výzkumu v součinnosti s evropským rámcem pro atraktivní a udržitelnou kariéru ve vysokoškolském vzdělávání, který má být navržen během roku 2023.
- (9) Sdělení Komise s názvem „Nový evropský program inovací“, přijaté dne 5. července 2022 <sup>(6)</sup>, uznává, že inovace závisí na úspěšném získávání, výchově, a udržení talentovaných lidí a jejich rozmanité kvalifikaci, a zdůrazňuje význam meziodvětvové mobility.

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

<sup>(5)</sup> Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů o Evropské strategii pro univerzity, COM(2022) 16 final.

<sup>(6)</sup> Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů – Nový evropský program inovací, COM(2022) 332 final.

- (10) Doporučení Rady (EU) 2022/2415 o hlavních zásadách pro zhodnocování znalostí <sup>(7)</sup> zdůrazňuje, že je důležité investovat do rozvoje podnikatelské kultury, postupů, dovedností a kapacit výzkumných pracovníků a dalších aktérů v oblasti výzkumu a inovací, včetně zprostředkovatelů, jejichž neustálý profesní rozvoj je nezbytný, aby se výsledky výzkumu a inovací v co nejvyšší možné míře přeměňovaly na řešení, která přináší prospěch společnosti. Provádění uvedeného doporučení podpoří kodex správné praxe pro spolupráci průmyslu s akademickou obcí.
- (11) Závěry Rady o iniciativě „Evropské univerzity“ – Propojení vysokoškolského vzdělávání, výzkumu, inovací a společnosti: příprava podmínek pro nový rozměr evropského vysokoškolského vzdělávání <sup>(8)</sup> vyzývají členské státy a Komisi, aby podporovaly synergie mezi rozměrem Evropského prostoru vzdělávání (EPV), EVP a Evropským prostorem vysokoškolského vzdělávání (EPVV) týkajícím se vysokoškolského vzdělávání.
- (12) Výzkumní pracovníci jsou pro společnost jedním ze zásadních zdrojů. Provádějí výzkum, podporují inovace, přispívají k řešení společenských výzev a poskytují tvůrcům politik důkazy pro účely fakticky podložených rozhodovacích procesů. Výzkumní pracovníci jsou vysoce kvalifikovanými talentovanými osobami, které mají velký potenciál lépe uspokojit poptávku na trhu práce. Je nezbytné zlepšit jejich celkové pracovní podmínky a prostředí, včetně nabídky atraktivních platů.
- (13) Klíčovým prvkem EVP je zvýšení atraktivity a stability kariér ve výzkumu v celé Unii. Proto je zjevně potřeba zajistit atraktivnější a inkluzivnější kariéry ve výzkumu pro studenty a absolventy škol a vytvořit rámcové podmínky pro udržení talentovaných výzkumných pracovníků v Unii, jakož i pro to, aby se Unie stala atraktivní a konkurenceschopnou destinací pro mezinárodní výzkumné pracovníky.
- (14) Akce „Marie Curie-Sklodowska“ (MSCA) již více než 25 let podporuje jakožto součást rámcových programů pro výzkum a inovace výzkumné pracovníky z celého světa ve všech fázích jejich kariéry, přičemž se zaměřuje na odbornou přípravu, dovednosti a profesní rozvoj. Program má také strukturující účinek na organizace – vysokoškolské instituce, výzkumné organizace, podniky atd. –, neboť šíří osvědčené postupy a zvyšuje jejich mezinárodní atraktivitu a viditelnost, zejména prostřednictvím rozvoje vynikajících doktorských programů. MSCA přispívá k meziodvětvové, mezioborové a geografické mobilitě, rozvíjí dovednosti výzkumných pracovníků, řeší genderové nerovnosti, udržuje talentované výzkumné pracovníky a láká nové talenty do Evropy. Za příklad osvědčené praxe lze považovat zejména doktorský program v průmyslu v rámci MSCA, v jehož rámci se o zkušenosti z výzkumu, místo působení a vedení doktoranda rovným dílem dělí akademické a neakademické pracoviště a který obsahuje ustanovení pro zajištění akademických standardů. Uvedený program je důležitým příkladem interakce a spolupráce mezi aktéry ekosystému, přičemž podporuje průřezové dovednosti a meziodvětvovou mobilitu a pomáhá uspokojit potřeby průmyslu týkající se vysoce kvalifikovaných talentů a výzkumných pracovníků, kteří rozumějí průmyslovým výzvám, a je zaměřen na rozšíření příležitostí k přijímání pracovníků v rámci daného ekosystému.
- (15) Údaje Eurostatu ukazují vzrůstající trend v počtu výzkumných pracovníků v přepočtu na plné pracovní úvazky v Unii. V roce 2021 pracovaly v členských státech dva miliony výzkumných pracovníků, což je o 627 000 více než v roce 2011. Nejvíce výzkumných pracovníků pracuje v podnikatelském sektoru (56 %) a v sektoru vysokoškolského vzdělávání (32 %), po nichž následuje veřejný sektor (11 %). Je důležité tento růst udržet pomocí odpovídajících investic, infrastruktury a politik na vnitrostátní úrovni a na úrovni Unie, které podporují přitažlivost kariéry ve výzkumu, a to i s ohledem na rozmanitost, inkluzivnost a genderovou rovnost, a podporovat kulturu přikládající hodnotu kariéry ve výzkumu ve všech odvětvích společnosti.
- (16) Na unijní úrovni je zapotřebí jasná a společná definice a chápání pojmu „výzkumný pracovník“, jako je například obecně uznávaná definice uvedená v manuálu Frascati. Výzkumnými pracovníky by se měli rozumět pracovníci vykonávající výzkumné a inovační činnosti ve všech odvětvích, včetně akademické sféry – vysokoškolských institucí, výzkumných organizací, výzkumné infrastruktury –, podnikatelské sféry – zahrnující průmysl, startupy, nově založené společnosti nebo malé a střední podniky –, orgánů veřejné správy – zahrnujících orgány veřejné správy, orgány pro tvorbu politik, veřejné laboratoře a systém zdravotní péče –, a neziskového sektoru. Výzkumní pracovníci mohou být navíc zapojeni do různých druhů činností v jakémkoli sektoru ekonomiky nebo společnosti. Je třeba usilovat o plné uznání kariéry výzkumných pracovníků a o zlepšení srovnatelnosti v jednotlivých členských státech a odvětvích.

<sup>(7)</sup> Doporučení Rady (EU) 2022/2415 ze dne 2. prosince 2022 o hlavních zásadách pro zhodnocování znalostí (Úř. věst. L 317, 9.12.2022, s. 141).

<sup>(8)</sup> Závěry Rady o iniciativě „Evropské univerzity“ – Propojení vysokoškolského vzdělávání, výzkumu, inovací a společnosti: příprava podmínek pro nový rozměr evropského vysokoškolského vzdělávání (Úř. věst. C 221, 10.6.2021, s. 14).

- (17) Realizace výzkumu a inovací na vysoké úrovni vyžaduje podporu ze strany dalších odborných pracovníků. Mezi nimi si náležité uznání zaslouží kariéry vedoucích pracovníků ve výzkumu a technických pracovníků ve výzkumu, a to i prostřednictvím další analýzy a sladění na úrovni Unie. Kapacity v oblasti řízení výzkumu je třeba posílit tím, že budou definovány požadované dovednosti a kompetence, bude se rozvíjet relevantní odborná příprava, bude se podporovat srovnatelnost a vedoucím pracovníkům ve výzkumu bude umožněno efektivně řídit a podporovat výzkum a inovace.
- (18) Klasifikace evropských dovedností, kompetencí, kvalifikací a povolání (ESCO) byla v roce 2022 aktualizována tak, aby zahrnovala zdokonalené taxonomie dovedností a povolání pro výzkumné pracovníky, čímž se upřesňují povolání relevantní pro výzkumné pracovníky napříč odvětvími trhu práce a průřezové dovednosti, které výzkumní pracovníci potřebují. Uplatňování klasifikace ESCO v rámci Europassu a Evropské sítě služeb zaměstnanosti (EURES) usnadňuje zavádění této vylepšené taxonomie na trhu práce. Aby byla specifická kategorie „výzkumného pracovníka“ zahrnuta do budoucích revizí Mezinárodní klasifikace zaměstnání (ISCO), z níž vychází klasifikace ESCO, je nezbytné, aby Komise komunikovala s Mezinárodní organizací práce.
- (19) Jak uznává článek 13 Listiny základních práv Evropské unie a jak je uvedeno v Bonnské deklaraci o svobodě vědeckého výzkumu ze dne 20. října 2020, v Římském komuniké o Evropském prostoru vysokoškolského vzdělávání ze dne 19. listopadu 2020 a v doporučení Rady (EU) 2021/2122, akademická svoboda a svoboda vědeckého výzkumu musí být chráněny jako základní předpoklady pro to, aby výzkumní pracovníci mohli pokračovat ve výzkumu a inovacích. V lednu 2022 zveřejnila Komise pracovní dokument útvarů o boji proti zahraničnímu vměšování do výzkumu a inovací, v němž jsou uvedeny osvědčené postupy, které mají vysokoškolským institucím a výzkumným organizacím pomoci chránit jejich základní hodnoty, včetně akademické svobody, integrity a institucionální autonomie, jakož i jejich zaměstnance, studenty, výsledky výzkumu a majetek.
- (20) Je zapotřebí v souvislosti s kariérou ve výzkumu účinně řešit přetrvávající genderové nerovnosti – včetně rozdílů v odměňování žen a mužů, genderových stereotypů při hodnocení a uznávání, otázek rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem a také genderově podmíněného násilí –, jakož i možné prolínání problematiky genderu s dalšími podmínkami vedoucími ke zranitelnosti nebo marginalizaci, jako je etnický původ, zdravotní postižení a sexuální orientace, neboť všechny tyto aspekty mají dopad na účast a kariérní postup. V tomto směru mohou být s ohledem na strategii pro rovnost žen a mužů na období 2020–2025 (\*) důležité institucionální nástroje pro změnu, jako jsou inkluzivní plány pro genderovou rovnost. V publikaci s názvem SHE FIGURES 2021 bylo uvedeno, že mezi výzkumnými pracovníky jsou i nadále nedostatečně zastoupeny ženy, které představují pouze 33 % z celkového počtu výzkumných pracovníků v Unii. Tato zpráva navíc ukázala, že vyšší procento výzkumných pracovník je ve srovnání s výzkumnými pracovníky zaměstnáno ve vysokoškolském sektoru, zatímco ve veřejném a podnikatelském sektoru je jejich podíl nižší. V celé Unii pracuje ve vysokoškolském vzdělávání na částečný úvazek a na základě nejistých smluv vyšší podíl výzkumných pracovník než výzkumných pracovníků – 11 % žen a 7 % mužů – a ženy zaujímají pouze 26 % nejvyšších akademických pozic – plných profesur nebo rovnocenných pozic výzkumných pracovníků. Je proto třeba vyvinout zvláštní úsilí s cílem řešit genderové nerovnosti v kariéře ve výzkumu a nedostatečné zastoupení žen ve výzkumu a inovacích v oblasti přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky, jakož i v odvětví vysokoškolského vzdělávání, jak je zdůrazněno v Evropské strategii pro univerzity.
- (21) V zájmu podpory plného osobního a profesního rozvoje výzkumných pracovníků v Unii, a zejména začínajících výzkumných pracovníků, je nezbytné řešit stávající problémy, které mají negativní důsledky pro celkový systém výzkumu a inovací v Unii a pro vnitřní trh pro výzkum. Mezi tyto problémy patří aspekty týkající se zaměstnanosti a pracovních podmínek, jako je rozdílný status doktorandů jakožto studentů či zaměstnanců v jednotlivých členských státech, častý nedostatek otevřeného a transparentního procesu přijímání pracovníků založeného na zásluhách, nejistota spojená s krátkodobými smlouvami na základě projektů, neuspokojivý přístup k rovným příležitostem, nedostatek příležitostí k meziodvětvové mobilitě během doktorského studia a postdoktorské práce, absence rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, rodinná péče, opatření v oblasti fyzického a duševního zdraví a pohody a nedostatky nástrojů sociální ochrany, včetně problémů s přenositelností nároků mezi odvětvími a členskými státy.

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

- (22) Zaměstnatelnosti a profesnímu rozvoji začínajících výzkumných pracovníků by prospěly zvláštní pobídky pro jejich přijímání, jako jsou finanční pobídky a pobídky sociální ochrany, včetně možností uzavírat smlouvy na dobu neurčitou v souladu se směrnicí Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999<sup>(10)</sup>. V tomto ohledu by se vedle financování na základě projektů mohlo podporovat širší využívání základního financování nebo financování výzkumu v průběhu životního cyklu. Základní financování poskytuje vysokoškolským institucím nebo výzkumným organizacím předpoklad zaručené finanční podpory výměnou za splnění určitých výstupů a standardů kvality; financování v průběhu životního cyklu je charakterizováno počáteční soutěží o financování, jež se obnovuje, pokud dojde na základě monitorovacího procesu ke kladnému hodnocení. To výzkumným organizacím umožňuje rozvíjet dlouhodobější výzkumné strategie a přijmout udržitelné závazky vůči zaměstnancům a zároveň využívat financování na základě projektů k dalšímu zkoumání nových programových možností.
- (23) Jak je uvedeno v článku 22 Všeobecné deklarace lidských práv, každý má jako člen společnosti právo na sociální zabezpečení a má nárok na realizaci hospodářských, sociálních a kulturních práv nezbytných pro důstojnost a svobodný rozvoj osobnosti. Zásada 15 Evropského pilíře sociálních práv stanoví, že zaměstnanci i osoby samostatně výdělečně činné v důchodu mají právo na důchod, který odpovídá jejich příspěvkům a zajišťuje přiměřený příjem. Mobilní výzkumní pracovníci však mají v důsledku lhůt pro nabytí nároku, vysokých poplatků za převod, omezených znalostí ohledně složitých finančních produktů a administrativní zátěže v důchodovém věku potíže se zajišťováním přiměřených penzijních přípojištění. Proto by měly být výzkumným pracovníkům zajištěny záruky vycházející z doporučení Rady ze dne 8. listopadu 2019 o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně<sup>(11)</sup>.
- (24) Projekt RESAVER, což je evropské penzijní řešení podporované Komisí, které se zabývá zaměstnaneckým penzijním pojištěním v případě organizací provádějících výzkum a bude jednou ze složek připravované talentové platformy EVP, má potenciál řešit otázky sociální ochrany, jimž čelí mobilní výzkumní pracovníci, ale jejímu využití brání omezená informovanost a značné administrativní a právní překážky. S cílem chránit nároky mobilních výzkumných pracovníků na zaměstnanecký důchod by měly být poskytovány informace o tom, jak by případná mobilita mohla ovlivnit nároky na důchod, a měla by být zvážena účast organizací provádějících výzkum v projektu RESAVER.
- (25) Zásadní význam pro zvýšení efektivity, udržitelnosti a atraktivity kariér ve výzkumu v Unii mají meziodvětvová, mezioborová a geograficky vyvážená mobilita. Díky této mobilitě se celkový systém výzkumu a inovací stává konkurenceschopnějším a podněcuje lepší tvorbu, oběh a využití poznatků a současně podporuje a umožňuje nelineární a diverzifikované profesní dráhy. Tyto formy mobility, včetně virtuální mobility, by měly být podporovány, stimulovány a vhodně začleněny do profesního rozvoje výzkumných pracovníků a měla by být přijata opatření k odstranění stávajících překážek v mobilitě jakékoli možné povahy, včetně omezené přenositelnosti grantů, administrativní zátěže, například v případě služebních cest, nebo uznávání povolení k pobytu pro mobilní výzkumné pracovníky, problémů spojených s relokací či jazykových bariér nebo převodu důchodových nároků.
- (26) Je třeba změnit přístup s cílem podporovat interoperabilní a meziodvětvovou kariéru ve výzkumu, na jehož základě by systém hodnocení a odměňování přisuzoval stejnou hodnotu kariérám realizovaným ve všech odvětvích, nebyla by znevýhodňována geografická, mezioborová a meziodvětvová mobilita, přerušení kariéry nebo relokace kariéry, včetně studijního volna nebo rodičovské dovolené, a výzkumní pracovníci by bez rozdílu zvažovali kariéru v akademické sféře i mimo ni. Mnohonásobná profesní dráha charakterizovaná geografickou a odvětvovou mobilitou a mobilitou mezi organizacemi nebo hybridní dráha charakterizovaná souběžnou kombinací odvětví si zaslouží plné uznání a zohlednění na stejné úrovni jako lineární profesní dráha, čímž se rozumí kariéra, která sleduje přímou linii postupu z jedné pozice do druhé, obvykle v rámci téhož oboru nebo disciplíny.

<sup>(10)</sup> Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou uzavřené mezi organizacemi UNICE, CEEP a EKOS (Úř. věst. L 175, 10.7.1999, s. 43).

<sup>(11)</sup> Doporučení Rady 2019/C 387/01 ze dne 8. listopadu 2019 o přístupu pracovníků a osob samostatně výdělečně činných k sociální ochraně (Úř. věst. C 387, 15.11.2019, s. 1).

- (27) V některých případech je doktorské studium stále zaměřeno především na budoucí kariéru v akademické sféře a dostatečně nezohledňuje širší škálu profesí v různých relevantních odvětvích ani význam podpory podnikání u výzkumných pracovníků. Pro vytváření lepších kariérních příležitostí, meziodvětvové mobility a inovací a pro zatraktivnění kariéry ve výzkumu v Unii je velmi důležité vybavit výzkumné pracovníky nejen silnými výzkumnými dovednostmi, ale i průřezovými dovednostmi prostřednictvím formální a neformální odborné přípravy.
- (28) Evropský rámec kompetencí pro výzkumné pracovníky (ResearchComp), který Komise vypracovala po konzultaci s členskými státy a zúčastněnými stranami, bude hrát důležitou roli při vybavování výzkumných pracovníků širokým souborem průřezových dovedností a při odstraňování rozdílů v dovednostech mezi akademickou sférou a všemi ostatními relevantními odvětvími. Odborná příprava výzkumných pracovníků – včetně doktorského studia – by mohla být rozvíjena v souladu s kompetencemi popsány v tomto rámci, a to i na základě výměny osvědčených postupů, aby bylo možné zajistit celoživotní prohlubování dovedností výzkumných pracovníků a změnu jejich kvalifikace. Byly by zapotřebí odpovídající mechanismy uznávání a potvrzování formálních a neformálních vzdělávacích příležitostí, včetně vzdělávání na pracovišti.
- (29) Aby bylo zajištěno, že odborná příprava výzkumných pracovníků bude rozvíjena nebo spolurozvíjena na základě skutečných potřeb v oblasti dovedností, mohla by být podporována interakce a spolupráce mezi akademickou sférou, průmyslem, podniky, veřejnou správou, neziskovým sektorem a všemi dalšími relevantními aktéry ekosystému, a to například i v souvislosti se stážemi, praxí nebo praktickými stážemi. V tomto ohledu by mohly být zohledňovány zásady pro inovativní doktorské programy obsažené ve zprávě z roku 2011 přijaté Řídicí skupinou pro lidské zdroje a mobilitu v rámci EVP, jakož i doporučení Rady (EU) 2022/2415 ze dne 2. prosince 2022 o hlavních zásadách pro zhodnocování znalostí<sup>(12)</sup>, které poukazuje na potřebu mít k dispozici systém pro výzkumné pracovníky, jenž bude podporovat podnikatelské činnosti.
- (30) Zásadní význam pro lepší zhodnocování znalostí a přeměnu inovativních nápadů na nové služby a produkty s vyšším potenciálem pro uplatnění na trhu, udržitelný růst, inovace a společenský přínos má u výzkumných pracovníků podpora podnikatelského myšlení a souvisejících kompetencí, včetně kompetencí pro hledání investorů a kapitálu. Úspěšná podnikatelská dráha vyžaduje, aby byla duševní aktiva, jako jsou publikace, data, know-how a duševní vlastnictví, správně chápána a účinně řízena, jak je uvedeno v doporučení Rady (EU) 2022/2415 ze dne 2. prosince 2022 o hlavních zásadách pro zhodnocování znalostí<sup>(12)</sup>.
- (31) Meziodvětvová mobilita talentovaných lidí a lepší interoperabilita pracovních míst v oblasti výzkumu a inovací mezi odvětvími vyžadují kombinaci různých a vzájemně se doplňujících opatření na vnitrostátní úrovni i na úrovni Unie v souladu se zásadami akademické svobody a institucionální autonomie, včetně systémové reformy. Politický přístup, který zahrnuje vzájemné učení na základě úspěšných modelů programů meziodvětvové mobility, může přispět k posílení vzájemně prospěšné spolupráce akademické a neakademické sféry a posílení inovačních ekosystémů, zlepšení odborné přípravy a celoživotního vzdělávání výzkumných pracovníků, inovátorů a dalších talentovaných pracovníků v oblasti výzkumu a inovací, včetně prohlubování dovedností za účelem budování podpůrných kapacit, a posílení systému pro přijímání pracovníků, a podpoře rozvoje podnikatelských dovedností výzkumných pracovníků.
- (32) Výzkumní pracovníci si nejsou vždy vědomi zásadní úlohy tvorby politik v oblasti výzkumu a inovací a úlohy vědy v rámci tvorby politik. Oba rozměry mohou mít celkový dopad na kariéry ve výzkumu a také dopad na systém výzkumu a inovací. Aby se zajistilo větší zapojení výzkumných pracovníků do procesu tvorby politik a aby byly v průběhu celé jejich kariéry uznávány jejich činnosti v oblasti vědy pro účely politiky, je důležité, aby doktorské studium toto uvědomění zahrnovalo a vštěpovalo.
- (33) Výzkumní pracovníci, zejména začínající, by měli být informováni o možnostech, které se jim nabízejí ve všech odvětvích, a o možnosti využít těchto příležitostí k rozšíření spektra jejich osobního a profesního rozvoje. Důležitou roli hrají služby kariérního poradenství a podpory přizpůsobené potřebám výzkumných pracovníků, které stimulují meziodvětvovou, mezioborovou, geografickou a virtuální mobilitu a možnost rozvoje

<sup>(12)</sup> Doporučení Rady (EU) 2022/2415 ze dne 2. prosince 2022 o hlavních zásadách pro zhodnocování znalostí (Úř. věst. L 317, 9.12.2022, s. 141).

podnikatelských činností. Měla by být podporována interinstitucionální mobilita, zejména mezi různými profily vysokoškolských institucí a výzkumných organizací a v rámci různých a flexibilních akademických drah, a to i tím, že se budou řešit překážky spojené s kompetencemi získanými v předchozí instituci a kompetencemi požadovanými v nové instituci.

- (34) Hodnocení výzkumu by mělo umožnit hodnocení výkonnosti výzkumných pracovníků a výzkumu s cílem dosáhnout co nejvyšší kvality a co nejvyššího dopadu. Jak bylo zdůrazněno v Pařížské výzvě ohledně hodnocení výzkumu z roku 2022, v rámcové zprávě s názvem „Směrem k reformě systému hodnocení výzkumu“, kterou Komise zveřejnila v roce 2021 a která vycházela z rozsáhlých konzultací se zúčastněnými stranami, v závěrech Rady o hodnocení výzkumu a uplatňování otevřené vědy ze dne 10. června 2022 a v dohodě o reformě hodnocení výzkumu zveřejněné v červenci 2022, řádné hodnocení výkonnosti vyžaduje uznání stále rozmanitějších výstupů, činností a postupů v rámci výzkumu, včetně spolupráce a otevřeného sdílení výstupů, a zajištění vysokých standardů integrity výzkumu a jeho společenského dopadu. Hodnocení výzkumných pracovníků by proto mělo směřovat k vyváženějšímu přístupu mezi kvantitativním a kvalitativním hodnocením výzkumu, a to upřednostněním kvalitativního hodnocení se vzájemným hodnocením, které by bylo podpořeno odpovědným používáním kvantitativních ukazatelů.
- (35) V zájmu posílení kariéry v akademické sféře, a to až do nejvyšších pozic, je zapotřebí transparentního, strukturovaného a inkluzivního systému přístupu ke kariéře a kariérního postupu podporujícího genderovou rovnost. Za tímto účelem by se na úrovni členských států a organizací provádějících výzkum mohlo zvážit vypracování systémů podobných systému definitivy, které je třeba chápat jako vymezené rámce, na jejichž základě má pracovník se smlouvou na dobu určitou perspektivu, že v případě kladného hodnocení postoupí na stále místo.
- (36) Navzdory úsilí na úrovni Unie, členských států a regionů přetrvává problém odchodu talentů z méně rozvinutých regionů Unie, jak je zdůrazněno ve sdělení Komise s názvem „Využívání talentů v evropských regionech“<sup>(13)</sup>, a k dosažení vyváženější geografické mobility výzkumných pracovníků jsou zapotřebí další opatření. Analýzy Komise týkající se mobility talentovaných lidí z období 2021–2022 poukazují na pozitivní přínos stávajících opatření na úrovni Unie k podpoře vyváženější mobility talentů, ale také identifikují přetrvávající výzvy a nabízejí cesty k získání kvalifikovaných pracovníků. V této souvislosti hrají velmi důležitou roli excelentní výzkumné prostředí – včetně výzkumné infrastruktury –, atraktivní pracovní podmínky a výše odměn odpovídající odborné kvalifikaci a vykonávaným činnostem, které však často vyžadují reformy vnitrostátních systémů výzkumu a inovací. Měl by být uplatňován politický přístup, jehož cílem je podporovat a podněcovat tyto systémové změny, a to prostřednictvím vzájemného učení na základě úspěšných postupů, které umožnily vyváženější mobilitu talentovaných lidí v členských státech.
- (37) Podpora mobility a kariérního rozvoje výzkumných pracovníků a zároveň zajištění udržitelného přílivu talentů do oblasti výzkumu a inovací a posílení vědecké spolupráce mezi Uníí a světem je hlavním cílem jedinečné celoevropské iniciativy EURAXESS, která poskytuje bezplatné informační a podpůrné služby výzkumným pracovníkům a jejich rodinám. V zájmu další podpory tohoto cíle by mohla iniciativa EURAXESS rozšířit své činnosti v oblasti poskytování informací a podpory pro výzkumné pracovníky a vysokoškolské instituce a výzkumné organizace, a to prostřednictvím optimalizované struktury služeb a řízení, lepší digitální a uživatelské zkušenosti a interoperability s dalšími iniciativami Unie, jako jsou Europass a EURES. Účinnosti a soudržnosti informačních portálů a služeb EURAXESS by prospěly silné vnitrostátní překlenovací organizace.
- (38) Aby Unie zůstala konkurenceschopná na globální úrovni, musí se stát atraktivnější pro talentované pracovníky z celého světa, přičemž je současně třeba zamezit odchodu talentů majícímu nepříznivý dopad na rozvojové země. Sdělení Komise s názvem „Přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU“, přijaté dne 27. dubna 2022<sup>(14)</sup>, zdůrazňuje, že je nutné, aby Unie zvýšila svou atraktivitu pro talenty z celého světa, zejména podporou inovací a podnikání v Unii a prozkoumáním dalších potenciálních možností legální migrace do Unie ve střednědobém až dlouhodobém horizontu. Důležitým krokem ke zvýšení atraktivitu Unie byla revize směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1883<sup>(15)</sup>, která vysoce kvalifikovaným migrantům umožňuje využívat

<sup>(13)</sup> Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů „Využívání talentů v evropských regionech“, 17. ledna 2023, COM(2023) 32 final.

<sup>(14)</sup> Sdělení Komise Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů „Přilákání kvalifikovaných a talentovaných pracovníků do EU“, COM(2022) 657 final.

<sup>(15)</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2021/1883 ze dne 20. října 2021 o podmínkách pro vstup a pobyt státních příslušníků třetích zemí za účelem výkonu zaměstnání vyžadujícího vysokou kvalifikaci a o zrušení směrnice Rady 2009/50/ES (Úř. věst. L 382, 28.10.2021, s. 1).

lepší práva a rychlejší a zjednodušené postupy. K těmto cílům přispívá také směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/801 <sup>(16)</sup>, která usnadňuje a zatraktivňuje příchod studentů a výzkumných pracovníků do Unie a zároveň podporuje oběh znalostí a dovedností prostřednictvím rozšířených práv na mobilitu v rámci Unie.

- (39) Charta a kodex pro výzkumné pracovníky jsou revidovány tak, aby odpovídaly nové realitě a současným výzvám, kterým výzkumní pracovníci a instituce čelí, včetně lepšího začlenění genderové vyváženosti, genderové rovnosti a inkluzivity se zahrnutím opatření zaměřených na výzkumné prostředí, v němž nebude docházet ke genderové podmíněnému násilí, jakož i postupů otevřené vědy. Nová verze charty pro výzkumné pracovníky uvedená v příloze II tohoto doporučení je zjednodušena, aby se usnadnilo její provádění a aby se podpořilo její využívání mimo akademický sektor. Všechny organizace, které zaměstnávají výzkumné pracovníky nebo jim poskytují financování, se vyzývají, aby novou chartu pro výzkumné pracovníky schválily. Má se za to, že organizace, které schválily zásady stávající charty a kodexu pro výzkumné pracovníky, nadále podporují i novou chartu pro výzkumníky. To by se mělo týkat zejména institucí, které zahájily proces HRS4R, jehož prvním krokem je schválení charty pro výzkumné pracovníky, nebo které tento proces dokončily.
- (40) K tomu, aby bylo možné sledovat provádění opatření na posílení kariér ve výzkumu a systémových reformech, je zapotřebí středisko pro sledování profesních drah ve výzkumu, které by na jednom místě shromáždilo nejlepší aktuální údaje Unie. Mělo by podporovat potřeby členských států a organizací provádějících výzkum týkající se údajů, které jsou důležité pro přizpůsobení a rozvoj politik pro kariéry ve výzkumu. Stejně tak by mělo podporovat výzkumné pracovníky, aby lépe porozuměli výzvám a příležitostem, a podporovat atraktivitu evropských organizací provádějících výzkum pro nejlepší talenty. V relevantních případech by se mohlo zvážit propojení s evropským střediskem pro sledování odvětví vysokoškolského vzdělávání, které je navrženo v Evropské strategii pro univerzity. Údaje shromážděné při uplatňování nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1700 <sup>(17)</sup> by mohly být upraveny tak, aby odpovídaly potřebám uživatelů střediska pro sledování profesních drah ve výzkumu.
- (41) Aby byl evropský rámec pro přilákání a udržení výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Unii úspěšný, je zapotřebí závazku členských států a všech zúčastněných stran. Zejména by bylo možné dobrovolně a na základě přístupu zdola nahoru podporovat aliance vysokoškolských institucí, jako jsou aliance vytvořené v rámci iniciativy Evropské univerzity a podporované programem Erasmus+ a rámcovými programy pro výzkum a inovace, jakož i širší odvětví vysokoškolského vzdělávání, výzkumné organizace a všechny relevantní zúčastněné strany, aby přispěly k širokému provádění rámce prostřednictvím pilotních projektů týkajících se relevantních činností.
- (42) Tato doporučení by měla být prováděna s náležitým ohledem na širokou rozmanitost vnitrostátních systémů a okolností v oblasti výzkumu a inovací a na zásadu institucionální autonomie vysokoškolských institucí a výzkumných organizací v celé Unii,

PŘIJALA TOTO DOPORUČENÍ:

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

#### 1. Pro účely tohoto doporučení se rozumí:

„výzkumnými pracovníky“ odborníci zabývající se koncepcí nebo vytvářením nových vědeckých poznatků na základě původních konceptů nebo hypotéz. Výzkumní pracovníci provádějí výzkum a zlepšují nebo vypracovávají koncepce, teorie, modely, infrastruktury, techniky, přístroje, software nebo operační metody. Mohou se plně nebo částečně podílet na různých typech činností – jako je základní nebo aplikovaný výzkum, experimentální vývoj, provoz výzkumného zařízení v kterémkoli odvětví hospodářství nebo společnosti a šíření a zhodnocování výsledků

<sup>(16)</sup> Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 2016/801 ze dne 11. května 2016 o podmínkách vstupu a pobytu státních příslušníků třetích zemí za účelem výzkumu, studia, stáže, dobrovolnické služby, programů výměnných pobytů žáků či vzdělávacích projektů a činnosti au-pair (Úř. věst. L 132, 21.5.2016, s. 21).

<sup>(17)</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (EU) 2019/1700 ze dne 10. října 2019, kterým se zavádí společný rámec pro evropské statistiky týkající se osob a domácností založené na individuálních údajích sbíraných na základě výběrových souborů, mění nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 808/2004, (ES) č. 452/2008 a (ES) č. 1338/2008 a zrušuje nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1177/2003 a nařízení Rady (ES) č. 577/98 (Úř. věst. L 2611, 14.10.2019, s. 1).



výzkumu. Mohou se rovněž částečně podílet mimo jiné na řízení projektů, výuce, odborném vedení, podpoře fakticky podložené tvorby politik, postupech otevřené vědy, činnostech v oblasti přenosu znalostí a technologií a na vědecké komunikaci. Výzkumní pracovníci určují možné varianty výzkumných a vývojových činností a plánují a řídí je s využitím dovedností a znalostí na vysoké úrovni, které získali díky formálnímu vzdělání a odborné přípravě nebo zkušenostem.

2. Výzkumní pracovníci mohou vykonávat své činnosti se stejnou relevantností ve všech odvětvích provádějících výzkum a inovace, včetně akademické obce, průmyslu, podniků, veřejné správy a neziskového sektoru, kde jejich dovednosti, znalosti a postoje mohou být přínosem pro evropskou společnost, systém výzkumu a inovací i ekonomiku.
3. Výzkumní pracovníci i další odborníci se mohou věnovat kariérám v oblasti řízení výzkumu za účelem řízení a podpory výzkumných a inovačních činností. Pro tyto kariéry by měl na úrovni Unie existovat náležitý rámec a mechanismus uznávání, a to prostřednictvím vymezení příslušných dovedností a kompetencí, aby se posílila odborná kapacita vedoucích pracovníků ve výzkumu, rozvíjela se příslušná odborná příprava a podporovala srovnatelnost. Vedoucí pracovníci ve výzkumu mohou vykonávat různé úkoly, například:
  - a) racionalizace nebo usnadňování plánování, vývoje, řízení, řízení dohledatelných, přístupných, interoperabilních a opakovaně použitelných dat, dále správy, monitorování, komunikace a zhodnocování výzkumu a inovací;
  - b) zajišťování souladu s cíli politik, požadavky programů financování, finančními pravidly a právními předpisy;
  - c) zlepšování účelnosti a účinnosti projektů/systému výzkumu a inovací;
  - d) zvyšování dopadu výzkumu a inovací na tvorbu politik a společnost;
  - e) podpora tvorby a zavádění politik, programů a projektů v oblasti výzkumu a inovací.
4. Techničtí pracovníci ve výzkumu jsou odborníci, jejichž hlavní úkoly vyžadují vysokou úroveň technických znalostí, odborné přípravy a zkušeností v jednom nebo více oborech inženýrství, fyzikálních a biologických věd nebo společenských a humanitních věd. Podílejí se na vědeckých a technických úkolech zahrnujících uplatňování konceptů a operačních metod a používání výzkumného zařízení, obvykle pod dohledem výzkumných pracovníků. Techničtí pracovníci ve výzkumu hrají klíčovou podpůrnou úlohu při provádění výzkumu a inovací na vysoké úrovni. Členské státy by měly zvážit vytvoření náležitého rámce a mechanismu uznávání na vnitrostátní úrovni pro kariéry technických pracovníků ve výzkumu.
5. Všichni výzkumní pracovníci by bez ohledu na své postavení a sektor zaměstnání měli být zařazeni do těchto profilů:
  - a) R1 – začínající výzkumný pracovník: výzkumní pracovníci, kteří provádějí výzkum pod dohledem až do dosažení titulu Ph.D. nebo rovnocenné úrovně způsobilosti a zkušeností;
  - b) R2 – uznávaný výzkumný pracovník: výzkumní pracovníci s titulem Ph.D. nebo rovnocennou úrovní způsobilosti a zkušeností, kteří ještě nedosáhli významné úrovně nezávislosti při rozvíjení vlastního výzkumu, získávání finančních prostředků nebo vedení výzkumné skupiny;
  - c) R3 – zkušený výzkumný pracovník: výzkumní pracovníci s titulem Ph.D. nebo rovnocennou úrovní způsobilosti a zkušeností, kteří jsou schopni rozvíjet vlastní výzkum, získávat finanční prostředky a vést výzkumnou skupinu;
  - d) R4 – vedoucí výzkumný pracovník: výzkumní pracovníci s titulem Ph.D. nebo rovnocennou úrovní způsobilosti a zkušeností, kteří jsou svými kolegy uznáváni jako vedoucí kapacity ve své oblasti výzkumu.
6. Pro účely tohoto doporučení by profily R1 a R2 měly být považovány za juniorní výzkumné pracovníky a profily R3 a R4 za seniorní výzkumné pracovníky.

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

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

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

#### Uznávání, interoperabilita a srovnatelnost kariér výzkumných pracovníků

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

#### Přijímání pracovníků a pracovní podmínky

11. Členskými státy se doporučuje, aby prosazovaly a podporovaly otevřený a transparentní proces výběru a přijímání uchazečů založený na zásluhách, a to bez postihu za přerušování kariéry nebo nelineární, mnohostranné a hybridní profesní dráhy.
12. Členskými státy se doporučuje, aby pobízely k dodržování kolektivních smluv a účinnému sociálnímu dialogu a přijaly podpůrná opatření k tomu, aby zaměstnavatelé a investoři poskytovali atraktivní, inkluzivní a konkurenceschopné výzkumné a pracovní podmínky, v nichž jsou výzkumní pracovníci oceňováni, motivováni a podporováni. Součástí těchto podpůrných opatření by mohlo být:
  - a) poskytování přiměřené odměny, podmínek pro rovnováhu mezi pracovním a soukromým životem a pracovní flexibilitu pro skloubení osobního života, rodiny, péče, zdraví, bezpečí a celkového blahobytu, aniž by se tak dělalo na úkor kariéry;
  - b) zajišťování genderové rovnosti, genderové vyváženosti, rovných příležitostí a inkluzivity pro výzkumné pracovníky ze všech prostředí, včetně nedostatečně zastoupených a marginalizovaných skupin, a podpora využívání, zavádění a monitorování nástrojů institucionálních změn mezi organizacemi provádějícími a financujícími výzkum, k nimž patří inkluzivní plány pro genderovou rovnost otevřené průnikům mezi genderovými a dalšími sociálními kategoriemi, v souladu s novým rámcem Evropského výzkumného prostoru a Evropskou strategií pro univerzity;
  - c) ochrana svobody vědeckého výzkumu před jakýmkoli možným omezením nebo vměšováním, a to i ze strany zahraničních subjektů;
  - d) poskytování specializované podpory výzkumným pracovníkům na institucionální úrovni v souvislosti s plněním administrativních povinností;
  - e) přijímání rozhodných opatření proti jevu nejistoty a k podpoře jistoty a stability pracovních míst. Ta by mohla na dobrovolném základě motivovat k zavedení maximální hranice pro počet pracovních poměrů na dobu určitou v celkovém objemu lidských zdrojů výzkumných pracovníků v rámci jedné organizace. Pro plnění trvalých, dlouhodobých či velmi často se opakujících výzkumných úkolů se jako vhodný nástroj doporučují smlouvy na dobu neurčitou. Výzkumní pracovníci se smlouvami na dobu určitou by měli mít možnost využívat zvláštních opatření, jak je uvedeno v bodě 29 tohoto doporučení, která podporují jejich kariérní rozvoj a kontinuitu;
  - f) zvažování využití různých modelů financování – např. základní, během životního cyklu, na základě projektů –, aby výzkumné organizace mohly rozvíjet více dlouhodobých výzkumných strategií a vstupovat do stabilnějších závazků vůči zaměstnancům;

- g) poskytování přístupu k přiměřené sociální ochraně bez ohledu na formu zaměstnání, aniž je dotčeno právo členských států definovat základní zásady svých systémů sociálního zabezpečení. Tato opatření by se mohla týkat těchto složek, pokud jsou v členských státech poskytovány:
- 1) dávky v nezaměstnanosti;
  - 2) nemocenské dávky a dávky v oblasti zdravotní péče;
  - 3) mateřská dovolená, otcovská dovolená a rodičovská dovolená a související dávky;
  - 4) dávky v invaliditě;
  - 5) dávky ve stáří a pozůstalostní dávky;
  - 6) dávky při pracovních úrazech a nemocech z povolání.
13. Členským státům se doporučuje, aby zajistily pro výzkumné pracovníky přístup k aktualizovaným, komplexním, uživatelsky vstřícným a snadno srozumitelným informacím o svých právech a povinnostech v oblasti sociální ochrany a aby zajistily, že nároky – ať už získané v rámci povinných nebo dobrovolných systémů – budou zachovány, kumulovány nebo budou převoditelné napříč všemi typy pracovních vztahů a samostatné výdělečné činnosti a napříč hranicemi či hospodářskými odvětvími, po celý pracovní život osoby nebo během určitého referenčního období a mezi různými systémy v rámci dané složky sociální ochrany.
14. Členským státům, které usilují o větší podporu spojení v příspěvkově definovaných doplňkových systémech, se doporučuje, aby podporovaly využívání řešení poskytovaných penzijním fondem RESAVER, který zaručuje upuštění od lhůt pro nabytí nároku a poplatků za převod aktiv.
15. Členským státům se doporučuje, aby pobízely ke zvláštním opatřením na podporu začínajících výzkumných pracovníků odpovídajících profilům R1 a R2 uvedeným v bodě 5 tohoto doporučení. S přihlédnutím k vnitrostátním podmínkám by tato zvláštní opatření mohla zahrnovat:
- a) poskytování stejných pracovních podmínek a podmínek sociální ochrany výzkumným pracovníkům v první fázi jako výzkumným pracovníkům v dalších etapách kariéry a rovněž tak přiměřeného příjmu;
  - b) poskytování finančních pobídek a pobídek v oblasti sociální ochrany začínajícím výzkumným pracovníkům;
  - c) prosazování využívání a podpora pobídek pro zaměstnavatele ve všech odvětvích k přijímání začínajících výzkumných pracovníků, zejména se smlouvami na dobu neurčitou;
  - d) podporu a uznávání interinstitucionální, meziodvětvové, mezioborové a geografické mobility, včetně virtuální mobility;
  - e) podporu spolupráce mezi akademickou obcí, investory výzkumu a dalšími příslušnými aktéry ekosystému, zejména průmyslem a dalšími podniky, jakož i veřejnými i nevládními organizacemi, pokud jde o potřebné a poskytované dovednosti, s cílem podpořit přijímání vysoce kvalifikovaných výzkumných pracovníků s příslušnými dovednostmi potřebnými v daných odvětvích;
  - f) podporu zapojení začínajících výzkumných pracovníků do výzkumných týmů, přičemž je třeba se vyhnout požadování úkolů nesouvisejících s jejich vědeckou odbornou přípravou.

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

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

17. Komisi se doporučuje, aby přijala opatření na podporu a usnadnění používání rámce ResearchComp, podporovala výměnu osvědčených postupů a v případě potřeby zvažila budoucí revize rámce kompetencí na základě vývoje systému výzkumu a inovací a trhu práce.
18. Členským státům se doporučuje, aby kladly důraz na programy zaměřené na posilování průřezových dovedností, které výzkumní pracovníci potřebují, aby se mohli zapojit do činností zhodnocování znalostí a do podnikání. Tyto programy by mohly zahrnovat činnosti na zvyšování povědomí a školení o příslušných tématech, včetně řízení duševních aktiv, normalizace, spolupráce mezi průmyslem a akademickou obcí, mezi akademickou obcí a veřejnou správou, včetně vědy pro politické činnosti, a spolupráce se společností.
19. Členským státům a Komisi se doporučuje, aby podporovaly interakci a spolupráci, včetně partnerství, mezi akademickou obcí, průmyslem, dalšími podniky, veřejnou správou, neziskovým sektorem a všemi dalšími příslušnými aktéry ekosystému a aby zajistily, že doktorské studium a cílená odborná příprava budou rozvíjeny nebo spolurozvíjeny na základě skutečných potřeb dotčených stran v oblasti dovedností, a to i na základě příkladů osvědčených postupů prováděných v rámci stávajících programů na úrovni Unie i členských států.

Podpora této interakce a spolupráce se zvláště doporučuje v oblastech, kde jsou pro provozování nejmodernějších výzkumných a technologických infrastruktur nezbytné specifické dovednosti.

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

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

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

21. Členským státům se doporučuje, aby přijaly opatření na podporu rozvoje a poskytování cílené odborné přípravy, podporovaly příležitosti k prohlubování dovedností a změny kvalifikace výzkumných pracovníků s celoživotní perspektivou a také meziodvětvovou a mezioborovou mobilitu. Rovněž se jim doporučuje, aby podnikly nezbytné kroky k prosazování spravedlivého a transparentního postupu validace formálních i neformálních vzdělávacích příležitostí, včetně odborné přípravy na pracovišti.
22. Komisi se doporučuje, aby v souvislosti s rozvojem iniciativ podporujících meziodvětvovou mobilitu talentovaných lidí činila tyto kroky:
  - a) podpora vzájemného učení pro členské státy na základě modelů programů meziodvětvové mobility zavedených Komisí ve třech prioritních oblastech:
    - 1) posílení spolupráce mezi akademickou a neakademickou sférou;
    - 2) zlepšení odborné přípravy a celoživotního učení výzkumných pracovníků, inovátorů a dalších talentů v oblasti výzkumu a inovací;
    - 3) podpora podnikání a průřezových dovedností výzkumných pracovníků a jejich zapojení do činností zvyšujících společenský vliv;
  - b) posílení prvků meziodvětvové mobility ve stávajících nástrojích pro mobilitu výzkumných pracovníků a jejich doplnění novými nástroji, pokud to bude považováno za nezbytné;
  - c) vytváření povědomí o programech meziodvětvové mobility prostřednictvím složky talentové platformy EVP uvedené v bodě 33 tohoto doporučení.

23. Členským státům se doporučuje, aby zvážily zavedení vnitrostátních programů na podporu meziodvětvové mobility v jedné nebo více ze tří prioritních oblastí uvedených v bodě 22 tohoto doporučení.
24. Členským státům se doporučuje, aby vyvinuly veškeré nezbytné úsilí na podporu odstranění stávajících strukturálních a administrativních překážek, které mohou bránit mobilitě mezi odvětvími nebo ji ztěžovat, včetně podpory výzkumných pracovníků při překonávání rodinných a osobních překážek pro mobilitu, případně podpory interoperability kariér a usnadnění dočasné nebo trvalé mobility, aniž by se tak dělo na úkor lineárních profesních drah výzkumných pracovníků.
25. Členským státům a Komisi se doporučuje, aby podporovaly interdisciplinární mobilitu výzkumných pracovníků, mimo jiné tím, že budou náležitě brát v úvahu a odstraňovat překážky typu nedostatečného uznávání a obtíží při zajišťování financování z tradičních zdrojů.

#### Kariérní hodnocení, rozvoj a postup

26. Členským státům se doporučuje, aby uznávaly hodnotu zeměpisné, meziodvětvové, interinstitucionální a mezioborové mobility jakožto důležitého prostředku k posílení vědeckých znalostí a profesního rozvoje ve všech fázích kariéry výzkumného pracovníka. Prokázán byl také přínos virtuální mobility, kterou lze rovněž zohlednit. Systém hodnocení a odměňování by neměl penalizovat nelineární, mnohostranné a hybridní profesní dráhy.
27. Členským státům a Komisi se doporučuje prosazovat a podporovat systémy hodnocení a odměňování výzkumných pracovníků, které:
  - a) jsou založeny na objektivním kvalitativním posouzení ze strany kolegů a dalších relevantních odborníků, které je podpořeno odpovědným používáním kvantitativních ukazatelů;
  - b) odměňují kvalitu a jednotlivé potenciální dopady jejich výzkumu na společnost, vědu a inovace;
  - c) uznávají rozmanitost výstupů, mimo jiné publikace, datové soubory, software, metodiky, protokoly, patenty; rozmanitost činností, mimo jiné odborné vedení, dohled nad výzkumem, vedení, podnikání, správa dat podle zásad dohledatelných, přístupných, interoperabilních a opakovaně použitelných (FAIR) dat, vzájemné hodnocení, výuka, zhodnocování znalostí, spolupráce mezi průmyslem a akademickou obcí, podpora fakticky podložené tvorby politiky, interakce se společností; a rozmanitost postupů, mimo jiné otevřená věda, včasné sdílení znalostí a dat a otevřená spolupráce, jakož i všechny zkušenosti s mobilitou podle bodu 26 tohoto doporučení;
  - d) zajišťují, aby činnost výzkumného pracovníka splňovala vysoké standardy etiky a integrity, představovala vhodné provádění výzkumu a oceňovala osvědčené postupy, mimo jiné otevřené postupy pro sdílení výsledků výzkumu a metodik, kdykoli je to možné;
  - e) používají kritéria a postupy hodnocení, které respektují rozmanitost výzkumných oborů a vnitrostátních kontextů;
  - f) podporují rozmanitost profilů a profesních drah výzkumných pracovníků a oceňují individuální přínos, ale také úlohu týmů, spolupráci a mezioborovost;
  - g) zajišťují genderovou rovnost, genderovou vyváženost, rovné příležitosti a inkluzivitu.

Aby byla zajištěna soudržnost při provádění doporučení uvedených v tomto bodě, vybízejí se členské státy k tomu, aby podporovaly průběžnou odbornou přípravu účastníků procesu hodnocení a odměňování.

28. Členské státy se vyzývají, aby povzbuzovaly organizace k připojení se ke koalicím, aliancím nebo iniciativám vytvořeným za účelem rozvoje systémů hodnocení v souladu s doporučeními uvedenými v bodě 27 tohoto doporučení. Členské státy se rovněž vyzývají, aby se v oblasti své působnosti zabývaly vnitrostátními administrativními či právními překážkami tohoto vývoje hodnocení výzkumu a aby pomáhaly předcházet případným rozporům nebo neslučitelnostem mezi hodnocením výzkumu, výzkumných pracovníků a výzkumných organizací, které by mohly existovat při uplatňování doporučení uvedených v bodě 27 tohoto doporučení.

29. Členským státům se doporučuje, aby podporovaly opatření, včetně poradenských a mentorských mechanismů, která výzkumným pracovníkům, zejména juniorním, umožní seznámit se s možnostmi, které jsou ve všech příslušných odvětvích k dispozici, a aby podporovaly kulturu diverzifikace kariér pro lepší osobní a profesní rozvoj. V tomto ohledu se členským státům a Komisi doporučuje, aby podporovaly poskytování služeb kariérního poradenství a kariérní podpory, např. EURAXESS, s cílem stimulovat meziodvětvovou, mezioborovou a zeměpisnou mobilitu, jakož i vytváření a rozvoj podnikatelských činností.
30. Členským státům se doporučuje, aby prosazovaly spravedlivý, rovný, inkluzivní, transparentní a strukturovaný systém přístupu výzkumných pracovníků v akademické sféře ke kariéře a systému kariérního postupu, které podporují genderovou rovnost, a to až na nejvyšší pozice. V tomto ohledu se členským státům doporučuje, aby zvažily rozvoj systémů podobných systému definitivy, které je třeba chápat jako vymezené rámce, v nichž existuje u smlouvy na dobu určitou perspektiva postupu na stálé pracovní místo na základě kladného hodnocení.

#### Vyvážená mobilita talentovaných lidí a zatraktivnění Unie jako destinace

31. Členským státům se doporučuje, aby přijaly rozhodná opatření k zavedení příznivých, atraktivních a konkurenceschopných podmínek pro provádění výzkumných a inovačních činností a pro návrat výzkumných pracovníků ze zahraničí. Tato opatření by mohla mimo jiné zahrnovat:
- a) pobídky k zatraktivnění výzkumných činností, přičemž je třeba zohledňovat potřebu spravedlivé soutěže o talenty;
  - b) zjednodušení právních a administrativních požadavků na výzkumné pracovníky;
  - c) investice do systému výzkumu a inovací, včetně podpory vytváření sítí v rámci Unie i mimo ni, s cílem propojit a integrovat vnitrostátní systémy výzkumu a inovací do evropských výzkumných sítí a zajistit větší viditelnost vnitrostátních kapacit a výzkumných a technologických infrastruktur na vysoké úrovni;
  - d) výměnu osvědčených postupů, pokud jde o vytváření atraktivního, bezpečného, inkluzivního a konkurenceschopného prostředí pro výzkum a inovace podporujícího genderovou rovnost, včetně zlepšení odměňování, pracovních podmínek a služeb, a snížení administrativních a jazykových bariér pro zahraniční a mezinárodně mobilní výzkumné pracovníky;
  - e) granty na podporu návratů a kariérní reintegrace, atraktivní pozice pro vracející se výzkumné pracovníky;
  - f) možnost zastávat dvojí pozici v institucích zřízených v různých členských státech, čímž se podpoří předávání znalostí, rozvoj dovedností a spolupráce a zabrání se odchodu talentů;
  - g) prozkoumání možností společného přístupu pro zaměstnance výzkumných infrastruktur, zejména v případě konsorcia evropské výzkumné infrastruktury (ERIC).

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

32. Komisi se doporučuje, aby na podporu vyváženější mobility talentů přijala tato opatření:
- a) podpora vzájemného učení pro členské státy s ohledem na reformu jejich systémů výzkumu a inovací, mimo jiné prostřednictvím výzev k vyjádření zájmu ohledně vytvoření komunity pro praktické postupy s odbornou přípravou a poradenstvím pro členské státy na základě úspěšných cest a řešení, které umožňují vyváženější mobilitu talentů;
  - b) sledování toků mobility uvnitř Unie i se třetími zeměmi prostřednictvím interaktivní mapy mobility talentů v rámci střediska pro sledování profesních drah ve výzkumu dle bodu 40 tohoto doporučení;
  - c) usnadnění nadnárodních vazeb s výzkumníckými a inovačními komunitami působícími v zahraničí a komunitami ze třetích zemí a usnadnění přilákání nebo návratu talentů prostřednictvím složky talentové platformy EVP uvedené v bodě 33 tohoto doporučení;

- d) podpora na úrovni Unie, pokud jde o vyváženou mobilitu talentů u výzkumných pracovníků, posílením základny lidského kapitálu díky vyššímu počtu výzkumných pracovníků a inovátorů s podnikatelskými a řídicími schopnostmi a s lepší odbornou přípravou.

#### Podpůrné akce pro kariéry ve výzkumu

33. Komisi a členským státům se doporučuje, aby přijaly vhodná opatření k posílení portálů, služeb a také mezinárodního rozměru sítě EURAXESS a aby vytvořily talentovou platformu EVP jako online jednotné kontaktní místo pro výzkumné pracovníky a instituce ve všech odvětvích, a to s novým rámcem správy a koordinační úlohou příslušných vnitrostátních orgánů a institucí zapojených do poskytování služeb. Talentová platforma EVP by měla umožnit:
- a) výzkumným pracovníkům spravovat své možnosti vzdělávání a odborné přípravy a své kariéry;
  - b) výzkumným a inovačním institucím, zaměstnavatelům a investorům vytváření sítí, lepší správu své základny talentů, spolupráci a výměnu osvědčených postupů, a zároveň lepší přilákání a udržení talentů a zlepšení údajů pro lepší pochopení trendů mobility v Evropě i mimo ni.
- Služby by mohly být rozšířeny tak, aby zahrnovaly služby v oblasti rozvoje talentů a řízení kariéry se zaměřením na výzkumné pracovníky ve všech příslušných odvětvích společnosti, včetně akademické obce.
34. Komisi se doporučuje, aby zajistila propojení a interoperabilitu mezi talentovou platformou EVP a dalšími příslušnými iniciativami Unie a členských států, včetně Europassu, klasifikace ESCO a portálu EURES, s cílem poskytnout lepší model správy platformy a základní sítě servisních středisek, aby lépe vyhovovaly potřebám výzkumných pracovníků a organizací provádějících výzkum.
35. Členským státům a Komisi se doporučuje, aby uznaly význam potvrzení a provádění charty pro výzkumné pracovníky uvedené v bodě 36 tohoto doporučení.
36. Nová charta pro výzkumné pracovníky uvedená v příloze II tohoto doporučení by měla nahradit chartu a kodex pro výzkumné pracovníky uvedené v příloze doporučení 2005/251/ES. Členským státům a Komisi se doporučuje, aby podporovaly potvrzení a provádění nové charty pro výzkumné pracovníky ze strany zaměstnavatelů a investorů v oblasti výzkumu ze všech odvětví, a to i prostřednictvím specializovaných pobídek, aby se z ní stal strukturální nástroj na podporu výzkumných pracovníků a kariér ve výzkumu.
37. Komisi se doporučuje přizpůsobit strategii lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky nebo případný budoucí podobný prováděcí mechanismus nové chartě pro výzkumné pracovníky a zajistit kontinuitu s ohledem na instituce, které potvrdily zásady staré charty a kodexu pro výzkumné pracovníky a dodržovaly strategii lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky, zejména tím, že je bude považovat za instituce, které potvrdily chartu pro výzkumné pracovníky uvedenou v příloze II tohoto doporučení. Komisi se doporučuje uplatnit stejná přechodná opatření na instituce, které zahájily proces strategie lidských zdrojů pro výzkumné pracovníky podle staré charty a kodexu pro výzkumné pracovníky.
38. Komisi se doporučuje, aby pravidelně přezkoumávala a přizpůsobovala všechny nástroje na podporu kariér ve výzkumu na základě skutečných potřeb výzkumných pracovníků, a to v koordinaci s členskými státy a příslušnými zúčastněnými stranami.
39. Komisi a členským státům se doporučuje, aby podněcovaly a podporovaly sdružení vysokoškolských institucí, jako jsou například aliance evropských univerzit, celý evropský sektor vysokoškolského vzdělávání, výzkumu a inovací a všechny příslušné zúčastněné strany, k pilotnímu provádění příslušných opatření stanovených v tomto doporučení na základě dobrovolného přístupu zdola nahoru.

## Sledování kariér ve výzkumu

40. Kromě zastřešujících systémů monitorování Evropského výzkumného prostoru se Komisi a členským státům doporučuje, aby sledovaly příslušné aspekty kariér ve výzkumu v Unii a provádění tohoto doporučení prostřednictvím specializovaného střediska, a to ku prospěchu výzkumné obce, tvůrců politik, veřejné správy a příslušných organizací na evropské i vnitrostátní úrovni. Středisko by mělo podporovat výzkumné pracovníky, aby lépe porozuměli výzvám a příležitostem, podněcovat atraktivitu unijních organizací provádějících výzkum pro nejlepší talenty a zároveň po celou dobu fungování zaručovat ochranu osobních údajů.
41. Středisko by mělo pečlivě zvážit a určit druh podpůrných údajů, které by byly relevantní pro sledování profesní dráhy ve výzkumu. Je-li to možné, měly by být zváženy a upřednostněny odkazy na stávající údaje, aby se snížila administrativní zátěž pro členské státy a všechny příslušné zúčastněné strany. Členským státům se doporučuje spolupracovat za účelem účinného a udržitelného shromažďování údajů, které jsou důležité pro fungování střediska.
42. Komise se vyzývá, aby na základě údajů poskytnutých střediskem pro sledování profesních drah ve výzkumu navrhla další opatření, která povzbudí a podpoří rozvoj kariér ve výzkumu.
43. Komisi – ve spolupráci s členskými státy – se doporučuje, aby tam, kde je to relevantní, zvážila příslušné propojení mezi střediskem pro sledování profesních drah ve výzkumu a evropským střediskem pro sledování odvětví vysokoškolského vzdělávání, které je navrženo v Evropské strategii pro univerzity, a posílila tak synergie mezi Evropským výzkumným prostorem a Evropským prostorem vzdělávání.
44. Členským státům a Komisi se doporučuje, aby zvážily přizpůsobení údajů shromažďovaných v souvislosti s nařízením (EU) 2019/1700 datovým potřebám střediska uvedeného v bodě 40 tohoto doporučení.

V Bruselu dne 18. prosince 2023.

Za Radu  
předsedkyně  
T. RIBERA RODRÍGUEZ



## PŘÍLOHA I

**Příklady povolání pro výzkumné pracovníky napříč odvětvími v rámci profilů R1–R4**

S náležitým ohledem na vnitrostátní pravomoci a s cílem usnadnit používání odkazů na profily ve všech volných pracovních místech specificky určených výzkumným pracovníkům uvádí tato příloha příklady pro každé odvětví, které mají pomoci zajistit srovnatelnost a interoperabilitu kariéry výzkumných pracovníků napříč pracovními odvětvími a zeměmi.

Dotčené subjekty by měly vést v patrnosti definici výzkumného pracovníka a profilů této profese, jak jsou uvedeny v doporučeních č. 1, 2, 5 a 6.

Tabulka č. 1

**Příklady povolání v evropském rámci pro kariéru ve výzkumu**

R1 – začínající výzkumný pracovník	R2 – uznáný výzkumný pracovník
doctoral candidate junior academic junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer research apprentice/intern	junior academic junior lecturer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer postdoctoral researcher
R3 – zkušený výzkumný pracovník	R4 – vedoucí výzkumný pracovník
accredited researcher assistant professor associate professor associate researcher principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research specialist scientific councillor senior academic senior lecturer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer	chief scientific officer distinguished professor full professor principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research professor research specialist scientific councillor senior academic senior lecturer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer

Pokud jde o příklady povolání výzkumných pracovníků v profilech R1–R4 uvedených v tabulce č. 1, je důležité uvést toto:

- Uvedené příklady nejsou vyčerpávající, ale slouží jako ukázka typů titulů pro výzkumné pracovníky napříč profily R1–R4 a všemi odvětvími
- Názvy funkcí uvedených jako příklady jsou pouze anglicky. V jednotlivých odvětvích a zemích a v různých jazycích se názvy budou lišit
- Některá povolání výzkumných pracovníků se mohou objevit ve více profilech R1–R4, přičemž rozhodnutí o profilu bude záviset na úrovni nezávislosti, zkušeností a uznání
- Konečné rozhodnutí o tom, zda určitá osoba a povolání spadají do kategorie R1–R4, bude záviset na příslušné osobě a lišit se případ od případu

## PŘÍLOHA II

**Evropská charta pro výzkumné pracovníky**

Evropská charta pro výzkumné pracovníky je souborem zásad, na nichž je založen rozvoj atraktivních kariér ve výzkumu na podporu excelence v oblasti výzkumu a inovací v celé Evropě. Charta pro výzkumné pracovníky se zaměřuje na práva a povinnosti výzkumných pracovníků, zaměstnavatelů, investorů a tvůrců politik; obsahuje dvacet klíčových zásad. Ty jsou rozděleny do těchto čtyř pilířů:

- a) etika, integrita, gender a otevřená věda;
- b) hodnocení, přijímání a kariérní postup výzkumných pracovníků;
- c) pracovní podmínky a postupy;
- d) kariéra ve výzkumu a rozvoj talentů.

Charta pro výzkumné pracovníky je určena všem výzkumným pracovníkům, odvětvím provádějícím výzkum a příslušným zastřešujícím organizacím (zúčastněným stranám). Patří sem:

- a) výzkumní pracovníci ve všech odvětvích – akademická sféra, veřejné a soukromé organizace provádějící výzkum;
- b) zaměstnavatelé výzkumných pracovníků ve veřejném a soukromém sektoru;
- c) investoři do výzkumu a výzkumných pracovníků ve veřejném a soukromém sektoru;
- d) tvůrci politik, kteří se zabývají politikami souvisejícími s touto chartou.

Je určena výzkumným pracovníkům ze všech oborů včetně přírodních věd, technologií, inženýrství a matematiky (STEM) a společenských a humanitních věd. Zahrnuje všechny typy výzkumu od hraničního, cíleného, strategického, aplikovaného až po výzkum blízky trhu.

## PILÍŘ 1 – ETIKA, INTEGRITA, GENDER A OTEVŘENÁ VĚDA

- 
1. ETIKA A INTEGRITA VÝZKUMU
  2. SVOBODA VĚDECKÉHO VÝZKUMU
  3. OTEVŘENÁ VĚDA
  4. GENDEROVÁ ROVNOST
  5. PŘIJÍMÁNÍ ROZMANITOSTI
  6. VÝZKUMNÝ PRACOVNÍK
  7. VOLNÝ POHYB VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ
  8. UDRŽITELNOST VÝZKUMU
- 

V tomto pilíři jsou shromážděny základní zásady charty pro výzkumné pracovníky a její závazek podporovat excelenci ve výzkumu, která je v tomto kontextu chápána jako podpora nejlepších možných výzkumných týmů a projektů bez genderových a jiných předsudků. Očekává se, že zásady tohoto pilíře přispějí k základům vize revitalizovaného Evropského výzkumného prostoru a budou inspirovat evropské výzkumné pracovníky, zaměstnavatele v oblasti výzkumu, investory a tvůrce politik. Vzhledem k průřezové povaze všech těchto hodnot se očekává, že budou začleněny a zohledněny při zavádění ostatních zásad.

1) Etika a integrita výzkumu <sup>(1)</sup>

Výzkumní pracovníci by měli dodržovat přísná etická pravidla a přistupovat ke své práci v souladu se zásadou poctivosti, spolehlivosti, objektivity, nestrannosti a nezávislosti, otevřené komunikace, povinnosti náležitě péče, spravedlnosti a odpovědnosti za budoucí vědecké generace. Jde o základy odpovědného a důvěryhodného výzkumu nepodléhajícího nevhodným vlivům (včetně zahraničního vměšování a střetu zájmů). Jsou předpokladem dosažení excelence, a podporují povinnost výzkumných pracovníků vyvarovat se předpojatosti a metodologických zkratk.

---

(<sup>1</sup>) Závěry Rady o integritě výzkumu (přijaté dne 1. prosince 2015) – dokument Rady 14853/15.

Výzkumní pracovníci musí dodržovat uznané etické postupy a základní etické zásady vhodné pro jejich obor(y) a etické normy uvedené v různých vnitrostátních, odvětvových nebo institucionálních etických kodexech.

Primární odpovědnost za integritu výzkumu nesou sami výzkumní pracovníci. Výzkumní pracovníci by měli být podporováni institucionální kulturou integrity výzkumu, aby mohli vytvářet a dodržovat pravidla, postupy a pokyny, jakož i odbornou přípravou a odborným vedením založeným na výměně osvědčených postupů.

V zájmu podpory osvědčených výzkumných postupů a kultury integrity výzkumu je třeba, aby všechny zúčastněné strany zvážily řadu aspektů, jako jsou integrita výzkumu ve výzkumném prostředí, odborná příprava a budování kapacit v oblasti integrity výzkumu, výzkumné postupy a politiky, které zakotvují integritu výzkumu, zásady týkající se údajů, zveřejňování, šíření, přezkumu, hodnocení a úprav. Stejně tak by měly být zavedeny mechanismy pro identifikaci, hlášení a řešení případů pochybení ve výzkumu.

Výzkumní pracovníci by se měli vyhnout všem druhům plagiátorství. Zvláštní pozornost by měla být věnována zásadám společného vlastnictví při provádění výzkumu společně s jednou nebo více dohlížejícími osobami a/nebo jinými výzkumnými pracovníky (v závislosti na oboru) – a také pravidlům duševního vlastnictví. To by mělo platit ve všech fázích výzkumného procesu, včetně koncepce, přípravy žádostí o financování, vývoje a poskytování výsledků. Potřeba validace pozorování prokázáním reprodukovatelnosti zjištění nesmí být považována za plagiátorství, pokud se výslovně uvedou odkazy na data, která mají být potvrzena.

Hodnoty etiky a integrity jsou rovněž velmi důležité, pokud výzkumní pracovníci působí jako dohlížející osoby. Měly by být neprodleně uplatňovány s cílem zajistit bezpečné, inkluzivní a genderově rovné výzkumné prostředí pro všechny zúčastněné osoby, a to zejména v případech, kdy dojde k diskriminaci, sexuálnímu nebo morálnímu obtěžování, překážkám při učení nebo výzkumné práci nebo k neoprávněnému osobnímu přivlastnění dat nebo výsledků.

## 2) Svoboda vědeckého výzkumu

Svoboda vědeckého výzkumu je společnou základní hodnotou a zásadou výzkumné spolupráce v rámci Evropského výzkumného prostoru a s mezinárodními partnery. Výzkumní pracovníci by měli zaměřit svůj výzkum na blaho lidstva a na rozšíření hranic lidských znalostí, přičemž požívají svobody myšlení, názorů a vyjadřování, svobody definovat výzkumné otázky, svobody určovat metody použité k řešení problémů, svobody vybírat a rozvíjet teorie, svobody zpochybňovat uznávané názory a předkládat nové myšlenky a svobody sdružovat se v profesních nebo zastupujících akademických orgánech. Výzkumní pracovníci by měli mít právo šířit a zveřejňovat výsledky svého výzkumu, a to i prostřednictvím odborné přípravy a výuky. Výzkumní pracovníci by však měli uznat hranice této svobody, které mohou vyplývat ze zvláštních okolností výzkumu – sem patří dohled, poradenství a řízení – nebo právních či provozních omezení, např. z důvodů duševního vlastnictví, z důvodů rozpočtu nebo infrastruktury.

## 3) Otevřená věda

Výzkumní pracovníci by se měli cíleně zapojit do všech aspektů otevřené vědy<sup>(2)</sup> a jejich zaměstnavatelé a investoři by jim měli v tomto ohledu pomáhat. Své výsledky by měli sdílet otevřeně, např. prostřednictvím otevřených a dohledatelných, přístupných, interoperabilních a opakovaně použitelných (FAIR) dat, publikací s otevřeným přístupem, otevřeného softwaru, modelů a algoritmů. Měli by přijmout opatření k zajištění reprodukovatelnosti výsledků výzkumu a usilovat o uplatňování metodik otevřené vědy a otevřeného vzájemného hodnocení. Zaměstnavatelé a investoři by měli podporovat a odměňovat skutečnou kulturu otevřené vědy v rámci celé Unie a zajišťovat pro ni nezbytné nástroje a infrastrukturu, včetně začleňování otevřeného přístupu k vědeckým publikacím, výzkumným údajům a dalším výzkumným výstupům, tj. postupovat podle zásady „co nejotevřenější, uzavřené podle potřeby“, a šíření a přijetí zásad a postupů otevřené vědy, a to se zohledněním oborových a kulturních rozdílů včetně vícejazyčnosti, podporou rozvoje dovedností v oblasti otevřené vědy a dalším rozvojem a integrací podpůrné digitální infrastruktury a služby.

(2) Přejít k systému otevřené vědy – závěry Rady (přijaté dne 27. května 2016) – dokument Rady 9526/16.

## Občanská věda

Výzkumní pracovníci by měli do svých projektů v co největší míře a tam, kde je to relevantní, začlenit občanskou vědu. To znamená zapojit občany do koncipování, navrhování a provádění výzkumných projektů v oblasti STEM a společenských věd. Jedná se o nejlepší prostředek k demokratizaci vědy, budování důvěry ve vědu a využití rozsáhlé společenské inteligence a schopností k provádění vynikajícího výzkumu a inovací.

### 4) Genderová rovnost

Všechny zúčastněné strany by měly podporovat genderovou rovnost a genderovou vyváženost ve výzkumných týmech, řídicích a rozhodovacích orgánech, komisích pro přijímání pracovníků a kariérní postup a poradních skupinách. To zahrnuje podporu začlenění genderového rozměru do výzkumu, výuky a inovačního obsahu s cílem zlepšit vědeckou kvalitu, excelenci a společenskou relevanci vytvořených znalostí. Cílem genderové rovnosti je také potírání genderové podmíněného násilí a sexuálního obtěžování. Genderovou rovnost je třeba chápat z intersekcionalní perspektivy, kdy se různé systémy moci mezi genderovými a dalšími sociálními kategoriemi a identitami vzájemně prolínají a posilují. Vhodnými mechanismy na podporu genderové rovnosti jsou udržitelné institucionální změny, prováděné prostřednictvím plánů pro rovnost žen a mužů<sup>(\*)</sup> nebo podobných plánů, které umožňují řádné hlášení porušení pravidel a zahrnují systémy monitorování a hodnocení.

Klíčovou složkou transformace kultury určité organizace pro prosazování genderové rovnosti je rovnováha mezi pracovním a soukromým životem. Rovnováha mezi pracovním a soukromým životem je důležitá jak pro ženy, tak pro muže a zahrnuje zajištění toho, že mají všichni zaměstnanci náležitou podporu, aby mohli postupovat ve své kariéře a současně plnit osobní povinnosti, které mohou mít mimo pracoviště, včetně pečovatelských.

### 5) Přijímání rozmanitosti

Základní zásadou Evropského výzkumného prostoru je zohlednění rozmanitosti v širším slova smyslu, mimo jiné včetně rozmanitosti z hlediska genderu, rasového nebo etnického původu, náboženského vyznání nebo víry, sociální rozmanitosti a z hlediska zdravotního postižení, věku a sexuální orientace, a boj proti diskriminaci z jakýchkoli důvodů. Zaměstnavatelé a investoři by měli podporovat rozmanitost svých výzkumných pracovníků, protože různé životní zkušenosti přinášejí do výzkumných projektů cenné perspektivy. Rozmanitost účastníků může také přispět k výsledkům výzkumu, které se vztahují k různorodým společnostem, v nichž žijeme, a obohacují je. Zejména v oblasti vědy je také zapotřebí uznat nevědomé předsudky, například při přijímání do zaměstnání, kariérním postupu a posuzování úkolů, a pokud možno je kompenzovat.

### 6) Výzkumný pracovník

Všichni výzkumní pracovníci se zabývají koncipováním nebo vytvářením nového vědeckého poznání na základě původních konceptů nebo hypotéz. Výzkumní pracovníci jsou profesionálové, jejichž práce by měla být oceňována nezávisle na odvětví, v němž působí. Mělo by tomu tak být již na začátku jejich kariéry, zejména na postgraduální úrovni, a dále pak na všech stupních bez ohledu na jejich zařazení na vnitrostátní úrovni.

Zaměstnavatelé a investoři by měli podněcovat a podporovat nelineární a různorodé profesní dráhy, jimiž se rozumí dráhy charakterizované geografickou, oborovou a odvětvovou mobilitou a mobilitou mezi organizacemi – např. vysílání odborníků. Měli by také podporovat hybridní dráhy, které kombinují současně různá odvětví, a měli by je uznávat na stejné úrovni jako lineární profesní dráhy.

## Profesní přístup

Výzkumní pracovníci by měli být obeznámeni se strategickými cíli ve své výzkumné oblasti a s platebními mechanismy a měli by vyžadovat všechna nezbytná povolení dříve, než započnou výzkumné práce nebo obdrží přístup k poskytnutým zdrojům. Výzkumní pracovníci by měli vynaložit veškeré úsilí k tomu, aby jejich výzkum byl relevantní pro společnost tím, že umožní lepší porozumění světu a nebude zbytečně zdvojeňovat výzkum již provedený jinde. To zahrnuje efektivní zhodnocování výsledků výzkumu.

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

Pokud dojde ke zpoždění, novému definování nebo doplnění výzkumného projektu, měla by o tom mezi výzkumnými pracovníky a zaměstnavateli, investory nebo dohlížejícími osobami proběhnout jasná komunikace; dojde-li z jakýchkoli důvodů k předčasnému ukončení nebo pozastavení projektu, je třeba o tom informovat.

#### Odpovědnost

Být odpovědný znamená převzít odpovědnost za své činy při provádění výzkumu. Výzkumní pracovníci si musí být vědomi své odpovědnosti vůči svým zaměstnavatelům, investorům nebo jiným spřízněným veřejným či soukromým subjektům a také, převážně z etických důvodů, vůči společnosti. Výzkumní pracovníci financovaní z veřejných zdrojů jsou také odpovědní za efektivní využívání peněz daňových poplatníků. V důsledku toho by se měli řídit zásadami řádného, průhledného a efektivního finančního řízení a spolupracovat při všech oprávněných auditech týkajících se jejich výzkumu, které provádějí jejich zaměstnavatelé/investoři nebo etické výbory. Toto očekávání od nich vyžaduje, aby byli příkladem etického chování pro své kolegy i pro širší společnost.

Metody sběru a analýzy dat, výsledky a případně i podrobné údaje by měly být přístupné vnitřnímu a vnějšímu přezkoumání, kdykoli to bude nutné a požádají o to příslušné orgány. To je důležité i proto, aby data byla otevřená a pomohla zajistit reprodukovatelnost výsledků.

#### 7) Volný pohyb výzkumných pracovníků

Zaměstnavatelé a investoři by měli podporovat volný pohyb výzkumných pracovníků, vědeckých poznatků a technologií a zároveň přilákat talenty a zamezovat jejich možnému odchodu. Měli by uznávat hodnotu geografické, interinstitucionální, meziodvětvové a mezioborové mobility jako důležitého prostředku ke zvýšení znalostí a pracovního rozvoje na všech stupních kariéry výzkumného pracovníka a plně oceňovat a uznávat všechny zkušenosti s mobilitou v rámci svého systému kariérního postupu/hodnocení. Prokázán byl také přínos virtuální mobility, kterou lze rovněž zohlednit. To vyžaduje také zřízení nezbytných správních nástrojů, které umožní převody subvencí a opatření sociálního zabezpečení v souladu s vnitrostátními právními předpisy.

#### 8) Udržitelnost výzkumu

Výzkumní pracovníci, zaměstnavatelé a investoři by měli podporovat udržitelné provádění výzkumných činností v souladu se současnými a budoucími politickými iniciativami přijatými v zájmu pokroku společnosti, jako jsou Zelená dohoda pro Evropu, Agenda OSN pro udržitelný rozvoj 2030 a cíle udržitelného rozvoje. Výzkumní pracovníci by měli být podporováni institucionální kulturou udržitelného řízení výzkumu a také odbornou přípravou a odborným vedením založeným na výměně osvědčených postupů. Měli by se ujmout vedení při snižování emisí uhlíku způsobem, který bude pozitivním příkladem pro ostatní členy výzkumné komunity.

Jako referenční prvek lze použít „Zelenou chartu MSCA“ Evropské komise, vypracovanou v rámci akce „Marie Curie-Skłodowska“.

### PILÍŘ 2 – HODNOCENÍ, PŘIJÍMÁNÍ A KARIÉRNÍ POSTUP VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ

- 
1. HODNOCENÍ VÝZKUMNÝCH PRACOVNÍKŮ
  2. PŘIJÍMÁNÍ PRACOVNÍKŮ
  3. VÝBĚR
  4. KARIÉRNÍ POSTUP
- 

Hodnocení výzkumných pracovníků by mělo zajistit rovné uznávání a odměňování kariéry výzkumných pracovníků bez ohledu na odvětví zaměstnání nebo činnosti a mělo by se zakládat na objektivním přístupu založeném na talentu. Zásady spravedlivého přijímání pracovníků a výběru výzkumných pracovníků jsou základem pro dosažení otevřeného trhu práce pro výzkumné pracovníky, což přispívá k rozvoji Evropského výzkumného prostoru.

## 1) Hodnocení výzkumných pracovníků

Hodnocení výzkumných pracovníků by mělo umožnit hodnocení výkonnosti výzkumných pracovníků a výzkumu s cílem dosáhnout co nejvyšší kvality a co nejvyššího dopadu. To vyžaduje uznání stále rozmanitějších činností, postupů a výstupů výzkumu. Hodnocení by proto mělo být založeno především na kvalitativním posouzení, pro které je klíčové vzájemné hodnocení a hodnocení ze strany dalších relevantních odborníků, podpořené odpovědným používáním kvantitativních ukazatelů. Uznáván by měl být také přínos k inovacím, zejména u kandidátů pocházejících z prostředí průmyslu.

Zaměstnavatelé a investoři by měli podporovat systém hodnocení a odměňování výzkumných pracovníků, který zohledňuje celkovou kvalitu jejich vlivu na společnost, vědu a inovace, rozmanitost prováděných činností, postupy otevřené vědy a hodnotu geografické, mezioborové a meziodvětvové mobility. Tento systém by měl:

- a) být založen na objektivním kvalitativním posouzení ze strany kolegů a relevantních odborníků, které je podpořeno odpovědným používáním kvantitativních ukazatelů;
- b) odměňovat kvalitu a různé potenciální dopady výzkumu na společnost, vědu a inovace;
- c) uznat rozmanitost výstupů, mimo jiné publikace, datové soubory, software, metodiky, protokoly, patenty, modely, teorie, algoritmy, pracovní toky, výstavy, strategie, politické příspěvky; rozmanitost činností, mimo jiné odborné vedení, dohled nad výzkumem, vedení, podnikání, správa dat podle zásad dohledatelných, přístupných, interoperabilních a opakovaně použitelných dat (FAIR), vzájemné hodnocení, výuka, zhodnocování znalostí, spolupráce mezi průmyslem a akademickou obcí, podpora fakticky podložené tvorby politiky, interakce se společností, řízení a vedení, dohled, týmová práce, služby pro společnost, vědecká komunikace a metodologická přísnost; a rozmanitost postupů, jako jsou otevřená věda, včasné sdílení znalostí a dat a otevřená spolupráce, jakož i všechny zkušenosti s mobilitou, včetně mobility geografické, meziodvětvové, interinstitucionální a mezioborové;
- d) zajišťovat, aby činnost výzkumného pracovníka splňovala vysoké standardy etiky a integrity, představovala vhodné provádění výzkumu a oceňovala osvědčené postupy, mimo jiné otevřené postupy pro sdílení výsledků výzkumu a metodik, kdykoli je to možné;
- e) používat kritéria a postupy hodnocení, které respektují rozmanitost výzkumných oborů a vnitrostátních kontextů;
- f) podporovat rozmanitost profilů a profesních cest výzkumných pracovníků a oceňovat individuální přínos, ale také úlohu týmů, spolupráci a mezioborovost;
- g) zajišťovat genderovou vyváženost, genderovou rovnost, rovné příležitosti a inkluzivitu.

Aby byla zajištěna soudržnost při provádění těchto zásad, měli by zaměstnavatelé a investoři podporovat průběžnou odbornou přípravu účastníků procesu hodnocení a odměňování.

## 2) Přijímání pracovníků

V souladu se zásadami akademické svobody a institucionální autonomie se zaměstnavatelům a investorům doporučuje, aby zavedli postupy výběru a přijímání pracovníků, které budou otevřené, transparentní a založené na zásluhách a bez postihu z důvodu přerušení kariéry nebo nelineární, víceoborové či hybridní profesní dráhy. Měli by usilovat o excelenci, genderovou rovnost, rozmanitost a přizpůsobení druhu inzerované pozice. Oznámení o volných pozicích by měla obsahovat komplexní popis požadovaných znalostí a kompetencí, včetně popisu pracovních podmínek a nároků, vyhlídek na kariérní růst a přehledu harmonogramu. Uchazeči by měli být informováni o výběrovém řízení, kritériích výběru, počtu volných míst a vyhlídkách kariérního růstu ještě před výběrem. Členové výběrových komisí by rovněž měli být informováni o zásadách spravedlivého přijímání pracovníků a měli by být v oblasti těchto zásad vyškoleni.

### Životopisy s různým chronologickým pořadím

Přerušeni kariéry nebo různá délka pracovních zkušeností v životopisech by neměly být posuzovány negativně, ale mělo by se na ně pohlížet jako na vývoj kariéry, a tedy jako na potenciálně hodnotný příspěvek profesního vývoje výzkumných pracovníků k rozmanité profesní dráze. Uchazečům by proto mělo být povoleno předložit důkazně podložené životopisy odrážející ucelený soubor dosažených výsledků a vhodnou odbornou kvalifikaci pro místo, o něž se ucházejí.

### Služební věk

Stupeň požadované kvalifikace by měl odpovídat požadavkům pracovního místa a neměl by představovat vstupní překážku. Hodnocení kvalifikací by mělo být zaměřeno spíše na posouzení výsledků, jichž daná osoba dosáhla, než na její poměry nebo na pověst instituce, v níž nabyla své kvalifikace. I když pracovní kvalifikace může být získána na počátku dlouhé kariéry, měl by být podporován a uznáván i model celoživotního profesního rozvoje.

### 3) Výběr

Výběrové řízení by v rámci procesu přijímání mělo vzít v úvahu celkovou praxi kandidátů. Při zaměření na jejich celkový potenciál jako výzkumných pracovníků by měla být rovněž zvažována jejich kreativita – posuzovaná na základě jejich inovativních výzkumných metod, přístupů a výstupů – a míra nezávislosti. Výběrové komise by měly sdružovat různé odborné znalosti, kompetence a zkušenosti důležité pro posouzení uchazeče. V rámci výběrových komisí by měla být rovněž zajištěna přiměřená genderová vyváženost, a pokud je to vhodné a proveditelné, měli by být zastoupeni členové z různých sektorů – veřejného i soukromého – a oborů a z jiných zemí. V rámci možností by se měl použít široký rozsah výběrových postupů, jako jsou externí odborné posudky a osobní a online pohovory. Členové výběrových panelů by měli být příslušně odborně vyškoleni, zejména pro minimalizaci genderových nebo jiných možných nevědomých předsudků. Všichni uchazeči by měli být po ukončení výběrového řízení obeznámeni se silnými a slabými stránkami své kandidatury.

### Zákaz diskriminace

Zaměstnavatelé a investoři výzkumných pracovníků by neměli žádným způsobem diskriminovat výzkumné pracovníky na základě pohlaví, věku, etnického, národního nebo sociálního původu, náboženství nebo víry, sexuální orientace, jazyka, zdravotního postižení, politických názorů či sociálních a ekonomických podmínek.

### 4) Kariérní postup

Zaměstnavatelé a investoři by měli zavést pro všechny výzkumné pracovníky, včetně seniorních výzkumných pracovníků, systémy hodnocení, které by umožňovaly pravidelné a transparentní hodnocení jejich povinností nezávislým výběrem (u seniorních výzkumných pracovníků nejlépe mezinárodním). Nelineární a mnohonásobná profesní dráha charakterizovaná geografickou a odvětvovou mobilitou a mobilitou mezi organizacemi nebo hybridní dráha charakterizovaná souběžnou kombinací odvětví si zaslouží plné uznání a zohlednění na stejné úrovni jako lineární profesní dráha, čímž se rozumí kariéra, která sleduje přímou linii postupu z jedné pozice do druhé, obvykle v rámci téhož oboru nebo disciplíny.

Tyto postupy hodnocení a oceňování by měly brát v úvahu celkový potenciál výzkumných pracovníků, jejich vědeckou tvořivost, výsledky výzkumu – např. publikace, údaje, software, modely, algoritmy, metody, protokoly, patenty, příspěvky k politice –, jejich činnosti – např. řízení a vedení, výuka/přednášky, vzájemné hodnocení, dohled, odborné vedení, podnikání, zhodnocování znalostí, vnitrostátní nebo mezinárodní spolupráce, administrativní povinnosti, služba společnosti, vědecká komunikace a interakce se společností –, jejich chování ve výzkumu – např. etika a bezúhonnost, metodologická přísnost, včasné sdílení znalostí a dat, otevřená spolupráce – a jejich mobilitu a měly by být zohledněny v souvislosti s kariérním postupem.

K posílení kariéry v akademické sféře až na nejvyšší pozice je zapotřebí transparentního, strukturovaného a inkluzivního systému přístupu ke kariéře a kariérního postupu podporujícího genderovou rovnost. Za tímto účelem by se na úrovni členských států a organizací provádějících výzkum mohlo zvážit vypracování systémů podobných systému definitivy, které je třeba chápat jako vymezené rámce, na jejichž základě má pracovník se smlouvou na dobu určitou perspektivu, že v případě kladného hodnocení postoupí na stálé místo.

### Spoluautorství

Instituce by měly mít při hodnocení zaměstnanců kladný přístup ke spoluautorství, které je výrazem konstruktivního přístupu k provádění výzkumu. Zaměstnavatelé a investoři by měli proto vyvinout strategie, metody a postupy poskytující výzkumným pracovníkům, včetně pracovníků na počátku kariéry, nezbytné rámcové podmínky k uplatnění práva být uznán, být uváděn nebo citován v souvislosti s jejich skutečným přispěním, jako spoluautor dokumentu, spoluvynálezce patentu apod., anebo zveřejňovat výsledky své vlastní práce nezávisle na dohlížejících osobách. Rovněž by měli výzkumným pracovníkům, zejména začínajícím, nabízet školení a semináře o etických postupech autorství, včetně porozumění jednotlivým příspěvkům a jejich právům a povinnostem.

## Uznávání zkušeností s mobilitou

Jakákoli relevantní zkušenost s mobilitou, např. pobyt v jiné zemi / jiném regionu nebo v jiném výzkumném zařízení (veřejném nebo soukromém) nebo změna oboru či odvětví, ať už v rámci počáteční odborné výzkumné přípravy nebo v pozdější fázi kariéry výzkumného pracovníka, nebo zkušenost s virtuální mobilitou, by měly být ceněny jako součást profesního rozvoje výzkumného pracovníka.

## PILÍŘ 3 – PRACOVNÍ PODMÍNKY A POSTUPY

- 
1. PRACOVNÍ PODMÍNKY, FINANCOVÁNÍ A MZDY
  2. STABILITA ZAMĚSTNÁNÍ
  3. SMLUVNÍ A ZÁKONNÉ POVINNOSTI
  4. ŠÍŘENÍ A VYUŽÍVÁNÍ VÝSLEDKŮ
- 

Jádrem politického rámce Unie pro kariéru ve výzkumu by mělo být zlepšení pracovních podmínek výzkumných pracovníků. V této oblasti se navrhuje několik opatření, která mají přispět ke stabilitě zaměstnanosti a k vymezení pracovních práv a povinností výzkumných pracovníků – s výhradou vnitrostátních právních předpisů a okolností. Zdůrazňuje se rovněž, že je třeba, aby zaměstnavatelé a investoři rozvíjeli kulturu výzkumu k excelenci a umožnili fungování prosperující komunity výzkumných pracovníků.

### 1) Pracovní podmínky, financování a mzdy

Zaměstnavatelé a investoři by měli zajistit, aby pracovní podmínky výzkumných pracovníků, včetně výzkumných pracovníků se zdravotním postižením, byly v případě potřeby dostatečně pružné a přístupné k úspěšnému provádění výzkumu v souladu se stávajícími vnitrostátními právními předpisy a okolnostmi a vnitrostátními nebo odvětvovými kolektivními smlouvami. Měli by usilovat o zajištění pracovních podmínek umožňujících skloubení osobního života, rodiny, péče, zdraví, bezpečí a celkového blahobytu, aniž by se tak dělo na úkor výzkumné kariéry. Zvláštní pozornost by mimo jiné měla být věnována flexibilní pracovní době, práci na částečný úvazek, práci na dálku a studijnímu volnu, stejně jako finančním a správním ustanovením, jimiž se tato ujednání řídí. Zaměstnavatelé by měli zajistit pracovní podmínky a prostředí, které podporují duševní zdraví a fyzickou pohodu výzkumných pracovníků, včetně vhodných postupů pro prevenci a řešení genderově podmíněného násilí a sexuálního obtěžování.

### Výzkumné prostředí

Zaměstnavatelé a investoři výzkumných pracovníků by měli zajistit co nejpřínosnější výzkumné nebo výzkumně-vzdělávací prostředí a poskytnout příslušné vybavení, prostředky a možnosti, a to také pro dálkovou spolupráci prostřednictvím výzkumných sítí, a nejvyšší úroveň bezpečnosti a ochrany zdraví v souladu s unijními, vnitrostátními a odvětvovými předpisy. Investoři by měli zajistit přiměřené zdroje na podporu dohodnutého pracovního programu. Zejména je důležité mít kvalifikovaný podpůrný personál – např. manažery a administrátory výzkumu.

### Stížnosti a odvolání

Zaměstnavatelé a investoři výzkumných pracovníků by měli dbát na přesné určení postupů v souladu s příslušnými vnitrostátními, unijními nebo mezinárodními předpisy a pravidly, případně určit nezávislého ochránce práv, k přezkoumání stížností/odvolání výzkumných pracovníků včetně konfliktů mezi dohlížejícími osobami a začínajícími (R1) / uznanými výzkumnými pracovníky (R2). Tyto postupy by měly poskytnout všem výzkumným pracovníkům důvěrnou a neformální pomoc při řešení pracovních konfliktů, sporů a stížností, s cílem zajistit spravedlivé a rovné zacházení v rámci instituce a zlepšit celkovou kvalitu pracovních podmínek a prostředí.



## Účast na řízení organizace

Zaměstnavatelé a investoři výzkumných pracovníků by měli uznat jako zcela oprávněné a obecně žádoucí zastoupení výzkumných pracovníků v příslušných informačních, poradních a rozhodovacích orgánech institucí, pro které pracují, aby mohli hájit a podporovat své individuální a kolektivní zájmy a aktivně přispívat k činnosti instituce.

## Financování a mzdy

Zaměstnavatelé a investoři výzkumných pracovníků by měli zajistit, aby výzkumným pracovníkům byly bez ohledu na jejich postavení poskytnuty spravedlivé a přitažlivé podmínky odměňování – financování a mzdy – s přiměřeným a slušným sociálním zabezpečením – včetně nemocenských dávek, dávek v oblasti zdravotní péče a rodinných příspěvků, důchodového zabezpečení a dávek v nezaměstnanosti, dávek ve stáří, pozůstalostních dávek, dávek v invaliditě a dávek v souvislosti s pracovními úrazy a nemocemi z povolání – v souladu se stávajícími vnitrostátními právními předpisy a vnitrostátními nebo oborovými kolektivními smlouvami. To by mělo zahrnovat výzkumné pracovníky na všech stupních povolání včetně začínajících výzkumných pracovníků (R1), přiměřeně jejich právnímu postavení, výkonu a stupni kvalifikace a odpovědnosti. Výzkumní pracovníci by měli být informováni o svých právech a povinnostech, pokud jde o způsob zdanění jejich mezd, a měly by jim být poskytnuty transparentní informace o právech na sociální ochranu, jako jsou vnitrostátní nároky na důchod.

## 2) Stabilita zaměstnání

Zaměstnavatelé a investoři by měli přijímat rozhodná opatření proti jevu nejistoty a k podpoře jistoty a stability pracovních míst. Ta by mohla na dobrovolném základě zahrnovat zavedení hranice pro počet pracovních poměrů na dobu určitou v celkovém objemu lidských zdrojů výzkumných pracovníků v rámci jedné organizace. Při plnění trvalých, dlouhodobých či velmi často se opakujících výzkumných úkolů se jako vhodný nástroj doporučují smlouvy na dobu neurčitou. Výzkumní pracovníci se smlouvami na dobu určitou by měli mít možnost využívat zvláštních služeb v oblasti profesního rozvoje a poradenství, aby byla zajištěna kontinuita kariéry.

## Juniorní výzkumní pracovníci (R1–R2)

Specifickým problémem v akademické sféře je nejistota zaměstnání. V zájmu řešení této situace se doporučuje, aby – s výhradou vnitrostátních právních předpisů a okolností – byla zavedena zvláštní opatření na podporu začínajících výzkumných pracovníků (R1), jimž bude poskytnuta sociální ochrana a pracovní podmínky platné pro výzkumné pracovníky v dalších fázích profesní dráhy a přiměřený příjem, aby bylo podporováno zapojení začínajících výzkumných pracovníků do výzkumných týmů, a zabránilo se tak poptávce po úkolech nesouvisejících s jejich vědeckou odbornou přípravou, a aby byla uznána interinstitucionální, meziodvětvová, mezioborová a geografická mobilita, včetně virtuální mobility. Kromě toho by přijímající instituce měly stanovit jasná pravidla a jasné pokyny pro přijímání a jmenování uznaných výzkumných pracovníků (R2), včetně maximální doby trvání a cílů těchto jmenování. Tyto zásady by měly brát v úvahu délku předchozích postdoktorských pozic v jiných institucích a také skutečnost, že postdoktorský status by měl být přechodný a měl by mít zejména za cíl poskytnout další možnosti pro profesní rozvoj v rámci vědecké kariéry s vyhlídkou na dlouhodobý pracovní postup se smlouvou na dobu určitou nebo s definitivou.

Zaměstnavatelé a investoři by měli vyvinout maximální úsilí, pokud jde o informování začínajících výzkumných pracovníků o kariérních příležitostech v rámci akademické obce i mimo ni, měli by nabízet široký profesní rozvoj, zejména ve fázi R2, transparentnější a předvídatelnější kariérní vyhlídky a příležitosti k učení se práci v různých odvětvích.

## 3) Smluvní a zákonné povinnosti

Výzkumní pracovníci na všech stupních by měli být obeznámeni s vnitrostátními, odvětvovými nebo institucionálními předpisy upravujícími odbornou přípravu a pracovní podmínky. Patří sem i předpisy týkající se práv k duševnímu vlastnictví a dále požadavky a podmínky stanovené sponzory nebo investory nezávisle na povaze jejich smlouvy. Zaměstnavatelé a investoři by měli poskytnout kopie těchto dokumentů v angličtině. Výzkumní pracovníci by měli tyto předpisy dodržovat poskytováním požadovaných výsledků – např. doktorské práce, publikace, patenty, zprávy, rozvoj nových výrobků atd.–, jak stanoveno v podmínkách smlouvy nebo ekvivalentního dokumentu.

Výzkumní pracovníci by měli vždy používat bezpečné pracovní postupy v souladu s příslušnými vnitrostátními a unijními právními předpisy, včetně nezbytných opatření pro zdraví a bezpečnost a pro obnovu v případě kybernetických útoků a katastrof spojených s informační technologií, např. přípravou řádných záložních strategií. Měli by být rovněž obeznámeni s požadavky vnitrostátních a unijních právních předpisů týkajícími se ochrany údajů a ochrany důvěrných informací a činit nezbytné kroky k jejich stálému dodržování.

#### 4) Šíření a využívání výsledků

Všichni výzkumní pracovníci by měli praktikovat otevřenou vědu a v souladu se smluvními ustanoveními zajistit, aby výsledky jejich výzkumu byly šířeny, zpřístupněny a využívány, např. sdělovány, předávány do jiných výzkumných zařízení a případně uváděny na trh. Seniorní výzkumní pracovníci by měli hrát vedoucí roli při zajištění plodného výzkumu a komercializace a/nebo zpřístupnění jeho výsledků veřejnosti při každé vhodné příležitosti.

Zaměstnavatelé a investoři by měli výzkumným pracovníkům v tomto ohledu umožnit příslušnou odbornou přípravu v oblasti dovedností a přístup k odpovídajícímu financování, infrastruktuře a podpoře. Zapojení výzkumných pracovníků do postupů otevřené vědy by mělo být zaměstnavateli a investory uznáváno, motivováno a odměňováno při přijímání pracovníků, kariérním postupu a hodnocení programů financování.

Duševní majetek včetně práv duševního vlastnictví

Zaměstnavatelé a investoři by měli zajistit, aby výzkumní pracovníci ve všech fázích své kariéry obdrželi přiměřenou náhradu za přínosy plynoucí z případného využití výsledků jejich výzkumných a inovačních činností, případně zaručit spoluvlastnictví práv duševního vlastnictví, jako jsou autorská práva. Zaměstnavatelé a investoři by se měli touto problematikou výslovně zabývat ve své strategii řízení duševního majetku, kterou by měli zveřejnit. Strategie řízení duševního majetku by měla zahrnovat vytváření, řízení, vlastnictví a využívání všech typů duševního majetku – vzájemně hodnocených publikací, dat, know-how a norem – a podporovat postupy otevřené vědy.

Strategie by měla výslovně odkazovat na ustanovení o vlastnictví a přístupových právech výzkumných pracovníků a/nebo případně jejich zaměstnavatelů či jiných stran, včetně partnerů z průmyslu, podle případných ustanovení zvláštních dohod o spolupráci nebo jiných dohod.

Zapojení veřejnosti

Výzkumní pracovníci by měli zajistit, aby s jejich výzkumnou činností byla způsobem srozumitelným nejen odborníkům obeznámena široká veřejnost, a napomáhat tak k větší srozumitelnosti vědy pro veřejnost. Díky přímému zapojení občanské společnosti a občanů mohou výzkumní pracovníci lépe pochopit obavy veřejnosti a zájem veřejnosti o priority výzkumu a v případě potřeby využít potenciál společného navrhování a spolutvorby se společností.

### PILÍŘ 4 – KARIÉRA VE VÝZKUMU A ROZVOJ TALENTŮ

- 
1. OCEŇOVÁNÍ ROZMANITÝCH KARIÉR VE VÝZKUMU
  2. PROFESNÍ ROZVOJ A PORADENSTVÍ
  3. PRŮBĚŽNÝ PROFESNÍ ROZVOJ
  4. DOHLED A ODBORNÉ VEDENÍ
- 

Výzkumná komunita je rozmanitá z hlediska talentů, dovedností, schopností a kapacit a rolí. Čím více jsou tyto talenty podporovány a rozvíjeny, tím je výzkum kvalitnější a získané poznatky společensky relevantnější. K udržení kvalifikace a poskytnutí široké řady kariérních příležitostí výzkumným pracovníkům ve veřejném i soukromém sektoru je zapotřebí podporovat průběžný profesní rozvoj spolu s odbornou přípravou.

### 1) Oceňování rozmanitých kariér ve výzkumu

Zaměstnavatelé a investoři by měli vzít na vědomí, že výzkumní pracovníci mohou mít velmi různorodou kariéru jak ve výzkumu, tak v jiných funkcích. Diverzifikace obvykle zahrnuje mobilitu ve všech jejích formách: mezinárodní, vnitrostátní, meziodvětvovou, interinstitucionální a mezioborovou i virtuální. To vyžaduje hodnocení kvality založené více na talentu a citlivějším přístupu k rozmanitosti, podporu odpovědného využívání metrik, zohlednění rozmanitých příspěvků a jejich potenciálních dopadů, rozmanitých činností a postupů, jako jsou mj. výuka a dovednosti, vzájemné hodnocení, řízení a vedení, dohled, odborné vedení, zhodnocování znalostí, činnosti v oblasti transferu technologií, podnikání a spolupráce s průmyslem, rozvoj fakticky podložené tvorby politiky, komunikace o vědě a interakce se společností a postupy otevřené vědy, týmový výzkum a také mobilita.

Zaměstnavatelé a investoři by měli zavést opatření, která výzkumným pracovníkům, zejména začínajícím, umožní seznámit se s možnostmi, které jsou k dispozici ve všech příslušných odvětvích a podporují kulturu diverzifikace kariér v zájmu lepšího osobního a profesního rozvoje. To bude vyžadovat kariérní poradenství, odborné vedení a podpůrné služby, které budou stimulovat meziodvětvovou, mezioborovou a geografickou mobilitu, jakož i vytváření a rozvoj podnikatelských činností.

### 2) Profesní rozvoj a poradenství

Zaměstnavatelé a investoři by měli vypracovat, pokud možno v rámci řízení lidských zdrojů, zvláštní strategii pro rozvoj kariéry pro výzkumné pracovníky na všech stupních kariéry bez ohledu na jejich smluvní situaci, včetně výzkumných pracovníků se smlouvou na dobu určitou. V této souvislosti by měli být výzkumní pracovníci podporováni při vypracovávání individuálního kariérního plánu, který by určil, jaká odborná příprava a výzkum jsou nezbytné k dosažení jejich kariérních cílů. Tato strategie by měla zahrnout i dostupnost poradců, jejichž úkolem je poskytovat podporu a poradenství pro osobní a profesionální rozvoj výzkumných pracovníků, tedy motivovat je a přispívat ke snížení nejistoty ohledně jejich profesní budoucnosti. Všichni výzkumní pracovníci by měli být s těmito ustanoveními a opatřeními seznámeni a měli by být proaktivní a zodpovědní za svůj profesní rozvoj.

Zaměstnavatelé a investoři by měli buď v rámci příslušných institucí, nebo ve spolupráci s dalšími strukturami zajistit dostupné a aktuální kariérní poradenství a pomoc při zprostředkování zaměstnání, a to poskytováním informací, poradenství a podpory pro profesní rozvoj v rámci příslušné instituce i mimo ni. Tato možnost by měla být poskytnuta výzkumným pracovníkům ve všech fázích jejich kariéry, bez ohledu na jejich smluvní situaci.

### 3) Průběžný profesní rozvoj

Výzkumní pracovníci by se ve všech fázích kariéry měli proaktivně snažit o soustavný rozvoj svých dovedností a schopností a zaměstnavatel/investor by jim k tomu měl poskytovat příležitosti. Toho může být dosaženo různými prostředky, mezi něž patří zejména, ale nikoli výlučně, například formální odborná příprava, kurzy, konference a e-learning nebo spolupráce v rámci týmu a příslušných sítí. Zvláštní pozornost by měla být věnována odborné přípravě začínajících výzkumných pracovníků (R1), z nichž většina jsou doktorandi na začátku své výzkumné kariéry.

#### Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumných pracovníků

Zaměstnavatelé a investoři by měli zajistit, aby všem výzkumným pracovníkům na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní situaci byla poskytnuta příležitost k profesnímu rozvoji a ke zlepšení jejich zaměstnatelnosti přístupem k opatřením týkajícím se nepřetržitého rozvoje dovedností a schopností. Zaměstnavatelé a investoři by měli přijmout opatření na podporu rozvoje a poskytování cílené odborné přípravy, podporovaly příležitosti k prohlubování dovedností a změny kvalifikace výzkumných pracovníků s perspektivou celoživotního vzdělávání a také meziodvětvovou a mezioborovou mobilitu. Tato opatření musejí být pravidelně posuzována z hlediska přístupnosti, míry využití a efektivity pro zlepšování schopností, dovedností a zaměstnatelnosti.

Zaměstnavatelé a investoři by měli přikládat odpovídající význam potřebě podporovat podnikatelské schopnosti výzkumných pracovníků, s cílem umožnit těm, kteří se rozhodnou pro podnikatelskou kariéru, aby spojili své schopnosti vytvářet znalosti se schopnostmi tyto znalosti zhodnocovat, čímž promění inovativní nápady v podnikatelskou praxi a podpoří inovace a pokrok.

Zaměstnavatelé a investoři by měli podniknout kroky k zajištění toho, aby bylo doktorské studium kompatibilní s interoperabilními kariérami ve všech relevantních odvětvích a pro praxi otevřené vědy, a to i s využitím evropského rámce kompetencí pro výzkumné pracovníky (ResearchComp), zásad pro inovativní doktorské programy, Evropského kodexu chování pro integritu výzkumu a veškerých dalších budoucích iniciativ přijatých za účelem posílení průřezových dovedností výzkumných pracovníků.

#### Validace dovedností

V rámci rozšiřování dovedností výzkumných pracovníků by zaměstnavatelé a investoři měli zajistit odpovídající posouzení a hodnocení formálního a neformálního vzdělávání, včetně dovedností a odborné přípravy na pracovišti, a to zejména v kontextu mezinárodní, meziodvětvové a mezioborové mobility. Hodnocení by mělo být prováděno spravedlivě a transparentně, v přiměřené lhůtě.

#### Výuka

Výuka je hlavním prostředkem pro strukturování a šíření znalostí a jedná se o plnohodnotnou možnost uplatnění během profesní dráhy výzkumného pracovníka. Výuka by měla těžit z vědeckých poznatků, využívat je a podporovat zájem studentů o výzkum. Zapojení výzkumných pracovníků do výuky by mělo být plně podporováno a uznáváno, přičemž se může v různých fázích kariéry lišit. Zvláštní pozornost je třeba věnovat výzkumným pracovníkům na začátku kariéry a zajistit, aby byli náležitě podporováni a aby jejich pedagogické povinnosti – včetně přednášení, výuky, dohledu a odborného vedení – byly slučitelné s jejich výzkumnou činností nebo výzkumnou odbornou přípravou.

Zaměstnavatelé a investoři by měli zajistit, aby úkoly spojené s výukou byly v systémech profesního hodnocení řádně odměňovány a zohledňovány, a to již od počátku kariéry výzkumných pracovníků. Mělo by být rovněž zajištěno, aby čas, který seniorní pracovníci vynaloží na odbornou přípravu a odborné vedení začínajících výzkumných pracovníků (R1, R2), byl započítán v rámci jejich pedagogického úvazku. Pro činnosti spojené s výukou a vzděláváním by měla být poskytnuta odborná příprava, jakožto součást počáteční odborné přípravy a pracovního rozvoje výzkumných pracovníků.

#### 4) Dohled a odborné vedení

Ve výzkumném pracovním prostředí je správné vedení lidí a týmu klíčové, protože věda je z definice společným úsilím. Měla by být zavedena potřebná odborná příprava, nástroje a mechanismy hodnocení, aby bylo zajištěno, že seniorní a vedoucí výzkumní pracovníci budou své zaměstnance a týmy řídit spravedlivě a bez diskriminace bez genderových a jiných předpokladů, jako jsou předpoklady založené na náboženství, sexuální orientaci, rase, etnickém původu, socioekonomických podmínkách atd., a navážou se svými kolegy plodné pracovní vztahy založené na spolupráci. To by mělo přispět ke zdravému, spravedlivému a tvůrčímu prostředí, kde je každý jednotlivec respektován, náležitě motivován, uznáván a kde je podporován jeho celkový blahobyt.

Zaměstnavatelé a investoři by měli zajistit, aby byla jasně určena osoba nebo skupina osob, na něž se budou moci začínající výzkumní pracovníci (R1) a uznání výzkumní pracovníci (R2) obracet v otázkách týkajících se výkonu povinností, a informovat o této volbě výzkumné pracovníky.

Tato opatření by měla jasně stanovit, že navrhovaná dohlížející osoba má odpovídající úroveň odborných znalostí v oblasti dohledu nad výzkumem a má čas a odhodlání nabídnout stážistovi ve výzkumu odpovídající podporu; dále by měla stanovit nezbytné postupy, pokud jde o pokrok a přezkum, jakož i nezbytné mechanismy vyjadřování připomínek.

Konkrétní ustanovení pro integraci, podporu výzkumu a profesní rozvoj výzkumných pracovníků, pro jejich odborné vedení a blahobyt, pro komunikaci a řešení konfliktů, jakož i pro odbornou přípravu a profesní rozvoj dohlížejících osob jsou uvedena v pokynech MSCA týkajících se dohledu. Pokyny MSCA týkající se dohledu jsou souborem doporučení pro jednotlivce a instituce, které získávají finanční prostředky z akce MSCA. Pokyny podporují účinný dohled, odborné vedení a vhodné kariérní poradenství.

#### Vztahy s dohlížečnými osobami

Výzkumní pracovníci ve fázi odborného vzdělávání by měli udržovat strukturovaný a pravidelný vztah s dohlížečnými osobou nebo osobami a fakultními/oborovými zástupci a měli by být schopni těchto vztahů s nimi plně využívat. Dohlížečnými osoby by také měly aktivně podporovat zejména začínající výzkumné pracovníky tím, že s nimi budou pořádat schůzky za účelem vyjádření připomínek a podporovat vzdělávací aktivity související s jejich prací.

Patří sem pořizování záznamů o každém pracovním pokroku a výsledku výzkumu, obdržení zpětné vazby formou hodnocení a seminářů, využití této zpětné vazby a výkon práce v souladu se schváleným časovým programem, stádií a předloženými a/nebo očekávanými výsledky výzkumu.

#### Seniorní výzkumní pracovníci

Seniorní výzkumní pracovníci (R3 a R4) by měli věnovat zvláštní pozornost své všestranné úloze v rolích dohlížečných osob, mentorů, poradců pro kariérní růst, vedoucích, projektových koordinátorů, ředitelů nebo vědeckých komunikátorů. Tyto úkoly by měli vykonávat na nejvyšší odborné úrovni a měli by mít přístup k odpovídající odborné přípravě. S ohledem na svou úlohu dohlížečných osob nebo mentorů výzkumných pracovníků by seniorní výzkumní pracovníci měli vybudovat konstruktivní a pozitivní vztahy se začínajícími výzkumnými pracovníky (R1) a uznanými výzkumnými pracovníky (R2), aby vytvořili nezbytné podmínky pro efektivní předávání znalostí a pro další úspěšný rozvoj kariér. Podpora profesního rozvoje výzkumných pracovníků kategorie R1 a R2, v jejímž rámci jim jsou v důvěryhodném a důvěrném prostředí předávány zkušenosti a hodnoty, je úloha se značnou odpovědností.

---