



EURÓPSKA
KOMISIA

V Bruseli 13. 7. 2023
COM(2023) 436 final

ANNEXES 1 to 2

PRÍLOHY

k

návrhu na

ODPORÚČANIE RADY

**týkajúce sa európskeho rámca na prilákanie a udržanie talentov v oblasti výskumu,
inovácií a podnikania v Európe**

PRÍLOHA I

Príklady povolaní pre výskumných pracovníkov v rôznych odvetviach, ktoré zodpovedajú profilom R1 – R4¹

R1 – výskumný pracovník v prvom štádiu	R2 – uznaný výskumný pracovník
doctoral candidate junior academic junior consultant junior policy adviser/officer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer research apprentice/intern research assistant/technician	junior academic junior consultant junior policy adviser/officer junior lecturer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer postdoctoral researcher research assistant/technician
R3 – skúsený výskumný pracovník	R4 – vedúci výskumný pracovník
accredited researcher assistant professor associate professor associate researcher principal consultant principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research specialist scientific councillor senior academic senior consultant senior lecturer senior policy adviser/officer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer	chief scientific officer distinguished professor full professor principal consultant principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research professor research specialist scientific councillor senior academic senior consultant senior lecturer senior policy adviser/officer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer

¹ Zoznam príkladov nemá byť úplný. Účelom je poukázať na druhy názvov pozícií pre výskumných pracovníkov patriacich do profilov R1 – R4, a to vo všetkých odvetviach. Niektoré povolania výskumných pracovníkov môžu byť zaradené do viacerých profilov R1 – R4, pričom sa rozhodnutie o profile prijme na základe jednotlivých prípadov a v závislosti od úrovne nezávislosti, skúseností a uznania. Niektoré z príkladov (napr. konzultant alebo politický poradca/úradník) sú zahrnuté za predpokladu, že náplňou povolania sú reálne výskumné činnosti. Profily R1 – R4 sú relevantné len pre výskumných pracovníkov a netýkajú sa riadenia výskumu. Po primeranom vymedzení danej kategórie sa však podobné typy profilov môžu považovať za riadenie výskumu.

PRÍLOHA II

Európska charta výskumných pracovníkov

Európska charta výskumných pracovníkov predstavuje súbor zásad, z ktorých vychádza rozvoj atraktívnych kariér vo výskume na podporu excelentnosti vo výskume a v inováciách v celej Európe. Charta výskumných pracovníkov je zameraná na práva a povinnosti výskumných pracovníkov, zamestnávateľov, financujúcich organizácií a tvorcov politík, ktoré spočívajú v 20 kľúčových zásadách. Klasifikujú sa do týchto štyroch pilierov:

- a) etika, integrita, rod a otvorená veda;
- b) hodnotenie výskumných pracovníkov, nábor a postup;
- c) pracovné podmienky a postupy;
- d) kariéry vo výskume a rozvoj talentov.

Charta výskumných pracovníkov je určená všetkým výskumným pracovníkom, odvetviám, v ktorých sa vykonáva výskum, a príslušným zastrešujúcim organizáciám (zainteresovaným stranám):

- a) výskumným pracovníkom vo všetkých odvetviach (akademická sféra, verejné a súkromné organizácie, ktoré vykonávajú výskum);
- b) zamestnávateľom výskumných pracovníkov vo verejnom a v súkromnom sektore;
- c) organizáciám financujúcim výskum a výskumných pracovníkov vo verejnom a v súkromnom sektore;
- d) tvorcami politík, ktorí sa zaoberajú politikami relevantnými pre chartu.

Charta sa venuje výskumným pracovníkom vo všetkých disciplínach vrátane vedy, technológií, inžinierstva a matematiky (STEM), spoločenských a humanitných vied a aj umenia. Vztahuje sa na všetky druhy výskumu vrátane výskumu na hraniciach poznania, cieleného, strategického, aplikovaného a trhového výskumu.

PILIER 1 – ETIKA, INTEGRITA, ROD A OTVORENÁ VEDA

1. ETIKA A INTEGRITA VO VÝSKUME
2. SLOBODA VEDECKÉHO VÝSKUMU
3. OTVORENÁ VEDA
4. RODOVÁ ROVNOSŤ
5. PRIJATIE ROZMANITOSTI
6. VÝSKUMNÁ PROFESIA
7. VOĽNÝ POHYB VÝSKUMNÝCH PRACOVNÍKOV
8. UDRŽATEĽNOSŤ VÝSKUMU

V tomto pilieri sú združené základné zásady charty výskumných pracovníkov spolu s jej záväzkom podporovať excelentnosť vo výskume, ktorý sa v tejto súvislosti vykladá ako podpora najlepších možných výskumných tímov a projektov bez rodového vychýlenia alebo inej zaujatosti. Očakáva sa, že zásady v tomto pilieri prispievajú k základom vízie revitalizovaného európskeho výskumného priestoru a že budú inšpiráciou pre európskych výskumných pracovníkov, zamestnávateľov vo výskume, pre financujúce organizácie a tvorcov politik. V dôsledku prierezovej povahy všetkých týchto hodnôt sa očakáva, že sa budú uplatňovať a zohľadňovať pri zavádzaní ostatných zásad.

1. Etika a integrita vo výskume²

Výskumní pracovníci by mali dodržiavať prísne pravidlá etiky a v práci by mali uplatňovať čestný prístup; spoľahlivosť; objektívnosť; nestrannosť a nezávislosť; otvorenú komunikáciu; povinnosť náležitej starostlivosti; spravodlivosť a zodpovednosť sa budúce generácie vedcov. To tvorí základ pre zodpovedný a dôveryhodný výskum bez neprípustného ovplyvňovania (vrátane zahraničného zasahovania³ a konfliktu záujmov), ktorý je predpokladom pre excelentnosť, ako aj pre povinnosť výskumných pracovníkov vyvarovať sa zaujatosti a metodických skratiek.

Výskumní pracovníci by mali dodržiavať uznané etické správanie a základné etické zásady⁴ príslušné ich vednému odboru (odborom), ako aj etické normy, ktoré tvoria súčasť rôznych vnútroštátnych, odvetvových alebo inštitucionálnych etických kódexov.

Pokiaľ ide o etiku vo výskume, hlavnú zodpovednosť nesú samotní výskumní pracovníci. Oporou by im mala byť inštitucionálna kultúra etiky vo výskume na účely vytvárania a dodržiavania pravidiel, postupov a usmernení, ako aj odborná príprava a mentorstvo založené na výmene najlepších postupov.

² Závěry Rady: Etika vo výskume, 14853/15 (2015), <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14853-2015-INIT/sk/pdf>.

³ Európska komisia, *Tackling R&I Foreign Interference* (Boj proti zahraničnému zasahovaniu do výskumu a vývoja) [(SWD)2022 12 final], doi:10.2777/513746.

⁴ Napr. Európsky kódex správania pre etiku vo výskume, ALLEA (2017), <https://allea.org/code-of-conduct/>.

S cieľom podporovať osvedčené postupy vo výskume a kultúru etiky vo výskume musia všetky zapojené zainteresované strany zohľadniť viacero rozmerov, napríklad etiku vo výskume vo výskumnom prostredí; odbornú prípravu a budovanie kapacít v oblasti etiky vo výskume; výskumné procesy a politiky zahŕňajúce etiku vo výskume; politiky týkajúce sa údajov, publikácií, šírenia, skúmania, hodnotenia a editácie. Rovnako treba zaviesť mechanizmy na identifikáciu, oznámenie a riešenie priestupkov vo výskume.

Výskumní pracovníci musia zabrániť plagiátorstvu akéhokoľvek druhu a musia dodržiavať predpisy v oblasti duševného vlastníctva a zásady spoločného vlastníctva v prípade výskumu, ktorý sa uskutočňuje v spolupráci s vedúcim(-i) výskumu a/alebo inými výskumnými pracovníkmi (v závislosti od príslušnej disciplíny). To by malo platiť pre všetky štádiá výskumného procesu vrátane koncepcie, prípravy žiadostí o financovanie, vývoja a prezentácie výsledkov. Potreba overovať zistenia tým, že sa preukáže ich reprodukovateľnosť, by sa nemala vysvetľovať ako plagiátorstvo za predpokladu, že na údaje, ktoré sa majú potvrdiť, sa jednoznačne odkazuje.

2. Sloboda vedeckého výskumu

Sloboda vedeckého výskumu je spoločnou základnou hodnotou a predstavuje zásadu spolupráce vo výskume v rámci európskeho výskumného priestoru a s medzinárodnými partnermi⁵. Výskumní pracovníci by mali svoj výskum zamerať na dobro ľudstva a posúvanie hraníc ľudských vedomostí, pričom by mali využívať slobodu myslenia, presvedčenia a prejavu, slobodu formulovať výskumné otázky a metódy, ktorými sa riešia problémy, slobodnú voľbu a vývoj teórií, slobodu spochybňovať všeobecne uznávanú múdrosť a predkladať nové myšlienky, ako aj slobodu združovania v profesijných či zastupiteľských akademických orgánoch. Výskumní pracovníci by mali mať právo šíriť a uverejňovať výsledky svojho výskumu, a to aj v rámci poskytovania odbornej prípravy a výučby. Výskumní pracovníci by si však mali uvedomovať obmedzenia tejto slobody, ktoré môžu vzniknúť v dôsledku osobitných okolností výskumu (vrátane dohľadu/usmernení/riadenia) či právnych alebo prevádzkových obmedzení, napríklad v prípade práv duševného vlastníctva, prípadne z rozpočtových alebo infraštruktúrnych dôvodov.

3. Otvorená veda

Výskumní pracovníci by sa mali usilovať o zapojenie vo všetkých aspektoch otvorenej vedy⁶ a v tejto súvislosti by ich mali podporovať ich zamestnávateľia a financujúce organizácie. Mali by sa otvorene deliť o svoje výsledky, napríklad prostredníctvom otvorených a FAIR údajov, publikácií s otvoreným prístupom, slobodného softvéru, modelov a algoritmov. Mali by prijať opatrenia na zabezpečenie reprodukovateľnosti výsledkov výskumu. Mali by sa snažiť praktizovať metodiky otvorenej vedy a zapájať sa do otvoreného partnerského hodnotenia. Zamestnávateľia a/alebo financujúce organizácie by mali podporovať a odmeňovať kultúru skutočne otvorenej vedy v celej Únii vrátane uplatňovania otvoreného prístupu k akademickým publikáciám, výskumným údajom a ďalším výskumným výstupom (t. j. v súlade so zásadou „také otvorené, ako je len možné, také uzavreté, ako je potrebné“) a šírenia a uplatňovania zásad a postupov otvorenej vedy s prihliadnutím na rozdiely medzi

⁵ Pozri článok 13 Charty základných práv Európskej únie a Bonnsku deklaráciu o slobode vedeckého výskumu, ktorá bola prijatá na konferencii ministrov o európskom výskumnom priestore 20. októbra 2020 v Bonne, https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/_drp-efr-bonner_erklaerung_en_with-signatures_maerz_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

⁶ Závery Rady z 27. mája 2016 s názvom Prechod k systému otvorenej vedy, 9526/16.

disciplínami a kultúrne rozdiely vrátane viacjazyčnosti, pričom sa podporuje rozvoj zručností v rámci otvorenej vedy a ďalej sa vyvíja a integruje oporná digitálna infraštruktúra a služby.

Občianska veda

V relevantných prípadoch by výskumní pracovníci mali do svojich projektov v maximálnej možnej miere zahrnúť občiansku vedu. Znamená to zapojenie občanov do koncepcie, návrhu a realizácie výskumných projektov v oblasti vedy, technológií, inžinierstva, umenia, matematiky (STEAM), spoločenských a humanitných vied. Je to ideálny spôsob demokratizácie vedy, budovania dôvery vo vedu a využitia inteligencie a schopností spoločnosti na účely excelentného výskumu a inovácií.

4. Rodová rovnosť

Všetky zainteresované strany by mali podporovať vyvážené zastúpenie mužov a žien vo výskumných tímoch, riadiacich orgánoch a orgánoch s rozhodovacími právomocami, vo výboroch pre nábor a povýšenie a v poradných skupinách. Patrí sem aj podpora integrácie rodového rozmeru do obsahu výskumu, výučby a inovácií s cieľom zvýšiť vedeckú kvalitu, excelentnosť a spoločenský význam vyprodukovaných vedomostí. Rodová rovnosť má za cieľ aj boj proti rodovo motivovanému násiliu a sexuálnemu obťažovaniu. Rodová rovnosť sa má chápať z perspektívy intersekcionality, keď sa rôzne systémy moci medzi rodmi prelínajú s ostatnými sociálnymi kategóriami a identitami a vzájomne sa posilňujú. Primeraný mechanizmus na podporu rodovej rovnosti predstavujú udržateľné inštitucionálne zmeny realizované prostredníctvom plánov rodovej rovnosti⁷ alebo podobných nástrojov, ktoré umožňujú riadne oznamovať porušenia predpisov a zahŕňajú systémy monitorovania a hodnotenia.

5. Prijatie rozmanitosti

Kľúčovou zásadou európskeho výskumného priestoru je zohľadnenie rozmanitosti v širokom zmysle, okrem iného vrátane rodu, rasového či etnického pôvodu, náboženstva alebo viery, sociálnej rozmanitosti, zdravotného postihnutia, veku, sexuálnej orientácie a boja proti diskriminácii z akéhokoľvek dôvodu. Zamestnávateľia a/alebo financujúce organizácie by mali prijať rozmanitosť svojich výskumných pracovníkov, pretože odlišné životné skúsenosti prinášajú do výskumných projektov cennú novú perspektívu. Rozmanitosť účastníkov môže takisto prispieť k výsledkom výskumu, ktoré sa uplatňujú v rozmanitých spoločnostiach, v ktorých žijeme, a obohacujú ich. Rovnako je hlavne vo svete vedy potrebné priznať si nevedomú zaujatosť, napríklad v súvislosti s náborom, povýšením a recenzovaním, a ak je to možné, treba túto zaujatosť vykompenzovať.

6. Výskumná profesia

Všetci výskumní pracovníci zapojení do koncipovania či vytvárania nových vedomostí by mali byť uznaní za odborníkov a malo by sa s nimi zaobchádzať zodpovedajúcim spôsobom. S tým by sa malo začať už na začiatku ich kariéry bez ohľadu na to, v akom odvetví pôsobia, konkrétne na postgraduálnej úrovni, a malo by to zahŕňať všetky úrovne bez ohľadu na ich

⁷ Pozri https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_sk a <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>.

zaradenie na vnútroštátnej úrovni (napr. zamestnanec, postgraduálny študent, doktorand, štipendista po skončení doktorandského štúdia, štátni zamestnanci).

Zamestnávateľa a financujúce organizácie by mali povzbudzovať a podporovať nelineárne a rozmanité kariérne dráhy, ktoré sa vyznačujú geografickou, disciplinárnou a sektorovou mobilitou, ako aj mobilitou medzi organizáciami (dočasné preloženie). Navyše by mali podporovať hybridné dráhy, v ktorých sa súčasne kombinujú rôzne odvetvia a ktoré by sa mali považovať za rovnocenné lineárnym kariérnym dráham.

Profesionálny prístup

Výskumní pracovníci by mali byť oboznámení so strategickými cieľmi, ktorými sa riadi ich výskumné prostredie a mechanizmy financovania, a mali by sa snažiť získať všetky potrebné povolenia pred začatím svojho výskumu alebo predtým, ako získajú poskytnuté zdroje. Výskumní pracovníci by sa mali snažiť zabezpečiť, aby ich výskum bol pre spoločnosť významný a zbytočne nekopíroval výskum, ktorý bol predtým vykonaný niekde inde.

Medzi výskumnými pracovníkmi a zamestnávateľmi, financujúcimi organizáciami či vedúcimi výskumu by mala fungovať jasná komunikácia, a to aj v prípade odkladu alebo zmeny vymedzenia výskumného projektu či pri jeho dokončení. Takisto treba oznámiť, že výskumný projekt treba z nejakého dôvodu ukončiť predčasne alebo pozastaviť.

Zodpovednosť

Byť zodpovedný znamená nie byť zodpovednosťou za svoje konanie počas výskumu. Výskumní pracovníci si musia byť vedomí svojej zodpovednosti voči svojim zamestnávateľom, financujúcim organizáciám alebo iným príslušným verejným alebo súkromným orgánom, ako aj z etickejších dôvodov voči spoločnosti. Výskumní pracovníci financovaní zo štátnych prostriedkov sú zodpovední aj za efektívne využívanie peňazí daňových poplatníkov. V dôsledku toho by mali dodržiavať zásady primeraného, transparentného a efektívneho finančného riadenia a spolupracovať pri povolených kontrolách ich výskumu, či už ich vykonávajú ich zamestnávateľa/financujúce organizácie, alebo etické komisie. V súlade s týmto očakávaním musia ísť partnerom aj širšej spoločnosti príkladom, pokiaľ ide o etické správanie.

Metódy zhromažďovania a analýzy, výstupy a podľa potreby podrobnosti údajov by mali byť k dispozícii na účely vnútornej a vonkajšej kontroly vždy, keď je to potrebné, a vždy, keď to vyžadujú príslušné orgány. Je to dôležité aj na účely otvorených údajov a s cieľom prispieť k zabezpečeniu reprodukovateľnosti výsledkov.

7. Voľný pohyb výskumných pracovníkov

Financujúce organizácie a zamestnávateľa by mali podporovať voľný pohyb výskumných pracovníkov a iných odborníkov v oblasti výskumu, ako aj voľnú cirkuláciu vedeckých poznatkov a technológií, pričom by sa mali prilákať talenty a zároveň by sa malo zabrániť možnému úniku talentov. Mali by uznávať hodnotu geografickej, medziinštitucionálnej, medzisektorovej, inter- a transdisciplinárnej aj virtuálnej mobility⁸ ako významného prostriedku na posilnenie vedomostí a profesijného rozvoja v každom štádiu kariéry

⁸ Napr. spolupráca na diaľku prostredníctvom elektronických sietí a infraštruktúry.

výskumného pracovníka. V rámci svojho systému postupu/ocenenia by mali v plnej miere oceňovať a uznávať mobilitu. To si takisto vyžaduje zavedenie potrebných administratívnych nástrojov s cieľom umožniť prenosnosť grantov aj sociálneho zabezpečenia v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi.

8. *Udržateľnosť výskumu*

Výskumní pracovníci, zamestnávateľia a financujúce organizácie by mali podporovať udržateľné vykonávanie výskumných činností v súlade s Európskou zelenou dohodou, ako aj s Agendou 2030 a cieľmi udržateľného rozvoja OSN. Pre výskumných pracovníkov by mala byť oporou inštitucionálna kultúra udržateľného riadenia výskumu, ako aj odborná príprava a mentorstvo založené na výmene najlepších postupov. Mali by prevziať iniciatívu, pokiaľ ide o zníženie ich emisií uhlíka, a to tak, aby šli pozitívnym príkladom pre ostatných vo výskumnej komunite.

Ako odrazový bod možno v tejto súvislosti použiť tzv. zelenú chartu MSCA⁹, ktorú Európska komisia vypracovala v rámci akcií Marie Curie-Sklodowskej.

⁹ Zelená charta akcií Marie Curie-Sklodowskej, <https://marie-sklodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-green-charter>.

PILIER 2 – POSUDZOVANIE VÝSKUMNÝCH PRACOVNÍKOV, NÁBOR A POSTUP

1. POSUDZOVANIE VÝSKUMNÝCH PRACOVNÍKOV
2. NÁBOR
3. VÝBER
4. KARIÉERNY POSTUP

Posudzovaním výskumu by sa malo zabezpečiť rovnaké uznanie a odmena za kariéry výskumných pracovníkov bez ohľadu na odvetvie zamestnania alebo činnosti. Takéto posudzovanie by malo vychádzať z nestranného prístupu založeného na talentoch. Spravodlivé politiky v oblasti náboru a výberu výskumných pracovníkov sú základom otvoreného trhu práce pre výskumných pracovníkov a prispievajú k rozvoju európskeho výskumného priestoru.

1. Posudzovanie výskumných pracovníkov¹⁰

Posudzovanie výskumu by malo umožniť hodnotenie výkonu výskumných pracovníkov a výskumu s cieľom dosiahnuť najvyššiu možnú kvalitu a vplyv. Vyžaduje si to uznanie čoraz rozmanitejších výskumných výstupov, činností a postupov vrátane spolupráce, otvoreného spoločného využívania výstupov a zabezpečenia prísnych noriem etiky vo výskume. V dôsledku toho by posudzovanie malo vychádzať predovšetkým z kvalitatívneho posudku, pre ktorý sú kľúčové recenzie, a to s podporou zodpovedného využívania kvantitatívnych ukazovateľov. Posudzovanie by malo obsahovať aj širšiu škálu hodnotiacich kritérií, ako je výučba, riadenie a vodcovstvo, dohľad, mentorstvo, zhodnocovanie vedomostí, podnikanie a spolupráca s priemyslom, tímová práca, služby pre spoločnosť, vedecká komunikácia a interakcia so spoločnosťou, metodická dôslednosť a postupy otvorenej vedy. Rovnako by sa mali uznávať príspevky k inováciám prostredníctvom vynálezov či vývoja, najmä v prípade uchádzačov z prostredia priemyslu.

Zamestnávateľia a financujúce organizácie by mali podporovať taký systém posudzovania a odmeňovania výskumných pracovníkov, v rámci ktorého sa prihliada na celkovú kvalitu vplyvu výskumných pracovníkov na spoločnosť, vedu a inovácie, rozmanitosť vykonávaných činností, postupy otvorenej vedy a hodnotu geografickej, interdisciplinárnej a medzisektorovej mobility. Takýto systém by mal:

- a) byť založený na kvalitatívnom posudku partnerov s podporou zodpovedného používania kvantitatívnych ukazovateľov;
- b) odmeňovať kvalitu a rozličné potenciálne vplyvy výskumu na spoločnosť, vedu a inovácie;
- c) uznávať rozmanitosť výstupov (okrem iného publikácie, súbory údajov, softvér, metodiky, protokoly, patenty), činností (okrem iného mentorstvo, dohľad nad výskumom, vedúce úlohy, podnikanie, správa údajov, recenzie, výučba,

¹⁰ Agreement on Reforming Research Assessment (Dohoda o reforme posudzovania výskumu) (2022) https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf.

zhodnocovanie vedomostí, spolupráca medzi priemyslom a akademickou sférou, podpora tvorby politík založenej na dôkazoch, interakcia so spoločnosťou) a postupov (okrem iného včasné spoločné využívanie poznatkov a výmena údajov, otvorená spolupráca), ako aj všetky skúsenosti s mobilitou;

- d) zaistiť, že odborná činnosť výskumných pracovníkov spĺňa prísne normy v oblasti etiky a integrity a že sa v rámci nej odmeňuje správne vedenie výskumu a oceňujú sa osvedčené postupy, najmä otvorené postupy spoločného využívania výsledkov výskumu a metodík, ak je to možné;
- e) využívať kritériá a postupy posudzovania s ohľadom na rozmanitosť výskumných disciplín a vnútroštátnych súvislostí;
- f) podporovať rozmanitosť profilov a kariérnych dráh výskumných pracovníkov a oceňovať jednotlivé príspevky, ale aj úlohu tímov, spolupráce a interdisciplinárnosti;
- g) zabezpečovať rodovú rovnosť, rovnosť príležitostí a inkluzívnosť.

V záujme zabezpečenia súdržnosti pri uplatňovaní týchto zásad by zamestnávateľa a financujúce organizácie mali podporovať nepretržitú odbornú prípravu aktérov zapojených do procesu posudzovania a odmeňovania.

2. Nábor

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie by mali zaviesť otvorené¹¹ a transparentné postupy na nábor a výber založené na zásluhách, a to bez toho, aby boli akokoľvek sankcionované prestávky v kariére alebo medzisektorová mobilita. Takéto postupy by mali byť zamerané na excelentnosť, rodovú rovnosť a rozmanitosť a mali by sa prispôbiť druhu inzerovaného pracovného miesta. Inzeráty by mali obsahovať komplexný opis požadovaných vedomostí a kompetencií vrátane opisu pracovných podmienok a nárokov, vyhliadok na kariérny rast a prehľad harmonogramu. Uchádzači by mali byť pred samotným výberom informovaní o postupe náboru a kritériách výberu, o počte voľných pracovných miest a o vyhliadkach na kariérny rast.

Zmeny v chronologickom poradí v životopisoch

Prestávky v kariére alebo zmeny v chronologickom poradí v životopisoch by nemali byť posudzované negatívne, ale mali by byť považované za vývoj kariéry a v dôsledku toho za potenciálne cenný príspevok k profesijnému rozvoju výskumných pracovníkov smerom k viacrozmernej kariérnej dráhe. Uchádzačom by sa preto malo umožniť, aby predložili životopisy na báze dôkazov, v ktorých sa bude uvádzať reprezentatívny súbor dosiahnutých úspechov a kvalifikácií vhodných pre pracovné miesto, na ktoré bola podaná žiadosť.

Nadriadenosť

Požadovaná úroveň kvalifikácie by mala byť v súlade s potrebami pracovného miesta a nemala by byť stanovená ako prekážka vstupu. Hodnotenie kvalifikácie by sa malo skôr zamerať na posudzovanie dosiahnutých úspechov osoby, než na jej pomery alebo renomé

¹¹ Mali by sa využívať všetky dostupné nástroje vrátane medzinárodných alebo globálne dostupných internetových zdrojov, ako portál EURAXESS: <https://euraxess.ec.europa.eu>.

inštitúcie, na ktorej uchádzač získal kvalifikáciu. Keďže odbornú kvalifikáciu možno získať v ranom štádiu dlhej kariéry, je potrebné podporovať a uznávať aj profil celoživotného profesijného rozvoja.

3. Výber

Súčasťou náboru je výberový proces, v ktorom by sa mal posúdiť celý rozsah skúseností uchádzačov. Pri zameriavaní sa na ich celkový potenciál ako výskumných pracovníkov je potrebné zohľadniť aj ich tvorivosť a úroveň nezávislosti. Výberové komisie by kolektívne mali mať rozmanité odborné znalosti, kompetencie a skúsenosti relevantné pre posúdenie uchádzača. Vyžaduje sa primerane vyvážené zastúpenie mužov a žien, a ak je to vhodné a možné, mali by sa zapojiť členovia z rôznych sektorov (verejného a súkromného), disciplín a aj z iných krajín. Podľa možnosti by sa mal využívať celý rad metód výberu, medzi ktoré patria hodnotenie uchádzačov externým odborníkom a osobné či online pohovory s uchádzačmi. Členovia výberových komisií by mali byť primerane vyškolení, najmä v súvislosti s minimalizáciou rodového vychýlenia a inej novej nevedomej zaujatosti. Po výberovom procese by mali byť všetci uchádzači informovaní o silných a slabých stránkach svojich žiadostí.

Nediskriminácia

Zamestnávateľia a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov nesmú žiadnym spôsobom diskriminovať výskumných pracovníkov na základe rodu, veku, etnického pôvodu, národnosti alebo sociálneho pôvodu, náboženstva alebo viery, sexuálnej orientácie, jazyka, zdravotného postihnutia, politických názorov, sociálnych alebo hospodárskych podmienok.

4. Kariérny postup

Zamestnávateľia a/alebo financujúce organizácie by mali pre všetkých výskumných pracovníkov vrátane samostatných výskumných pracovníkov zaviesť systémy hodnotenia/ocenenia určené na pravidelné a transparentné hodnotenie ich profesionálneho výkonu nezávislou (a v prípade samostatných výskumných pracovníkov radšej medzinárodnou) komisiou. Rozmanitá kariérna dráha, pre ktorú je typická geografická a sektorová mobilita a mobilita medzi organizáciami (dočasné preloženie), prípadne hybridné dráhy, ktoré sa vyznačujú kombináciou niekoľkých odvetví súčasne, si zaslúžia plnohodnotné uznanie a zohľadnenie rovnako ako lineárna kariérna dráha.

V rámci takýchto postupov hodnotenia a ocenenia by sa mal riadne zohľadniť celkový potenciál výskumných pracovníkov, ich tvorivosť vo výskume, výskumné výsledky (napr. publikácie, údaje, softvér, modely, algoritmy, metódy, protokoly, patenty, politické príspevky), činnosti (napr. riadenie a vodcovstvo, výučba/prednášanie, partnerské hodnotenie, dohľad, mentorstvo, podnikanie, zhodnocovanie vedomostí, vnútroštátna alebo medzinárodná spolupráca, administratívne povinnosti, služby pre spoločnosť, vedecká komunikácia a interakcia so spoločnosťou), správanie vo výskume (napr. postupy v oblasti etiky a integrity, metodická dôslednosť, včasné spoločné využívanie vedomostí a údajov, otvorená spolupráca), ako aj ich mobilita, pričom to treba zväžiť v súvislosti s kariérnym postupom.

Transparentný, štruktúrovaný a inkluzívny systém kariérneho vzostupu a postupu, ktorý sa vyznačuje rodovou rovnosťou, je nevyhnutný na posilnenie kariér v akademickej sfére, a to až

po tie najvyššie pozície¹². Na úrovni členských štátov a organizácií, ktoré vykonávajú výskum, by sa na tento účel mohlo zväziť prijatie systémov podobných trvalým zamestnaneckým pomerom, ktoré by sa navrhli ako zmluva na dobu určitú s perspektívou postupu na stálu pozíciu za predpokladu kladného hodnotenia.

Spoluautorstvo

Pri hodnotení pracovníkov by inštitúcie mali pozitívne vnímať spoluautorstvo, ako dôkaz o konštruktívnom prístupe k vykonávaniu výskumu. Zamestnávateľia a/alebo financujúce organizácie by mali preto vypracovať stratégie, metódy a postupy s cieľom poskytnúť výskumným pracovníkom vrátane tých, ktorí sú na začiatku svojej kariéry vo výskume, potrebné rámcové podmienky tak, aby mohli využívať právo byť uznanými a evidovanými a/alebo citovanými z hľadiska svojich skutočných príspevkov ako spoluautori referátov, patentov atď. alebo aby mohli uverejňovať výsledky svojho vlastného výskumu nezávisle od svojich vedúcich výskumu.

Uznanie skúseností s mobilitou

Akákoľvek skúsenosť s mobilitou, napr. pobyt v inej krajine/regióne alebo inej výskumnej inštitúcii (štátnej alebo súkromnej), prípadne prechod z jednej disciplíny či odvetvia do iných, či už ako súčasť počiatočnej odbornej prípravy v oblasti výskumu, alebo v neskoršom štádiu kariéry vo výskume, alebo skúsenosť s virtuálnou mobilitou by sa mali považovať za cenný príspevok k profesijnému rozvoju výskumného pracovníka.

¹² Pozri štúdiu MORE 4 (2021) – https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/more4_final_report.pdf.

PILIER 3 – PRACOVNÉ PODMIENKY A POSTUPY

1. PRACOVNÉ PODMIENKY, FINANCOVANIE A PLATY
2. STABILITA ZAMESTNANIA
3. ZMLUVNÉ A PRÁVNE POVINNOSTI
4. ŠÍRENIE A VYUŽÍVANIE VÝSLEDKOV

Zlepšenie pracovných podmienok výskumných pracovníkov by malo byť jadrom politického rámca Únie pre kariéry vo výskume. V tejto oblasti sa navrhuje niekoľko opatrení, ktorými sa prispieva k stabilite zamestnania, k vymedzeniu pracovných práv a povinností výskumného pracovníka a k tomu, aby zamestnávateľia a financujúce organizácie vytvorili výskumnú kultúru zacielenu na excelentnosť výskumu, čo umožní aj vybudovanie úspešnej výskumnej komunity.

1. Pracovné podmienky, financovanie a platy

Zamestnávateľia a/alebo financujúce organizácie by mali zabezpečiť, aby pracovné podmienky výskumných pracovníkov vrátane výskumných pracovníkov so zdravotným postihnutím umožňovali podľa potreby flexibilitu a prístupnosť, ktoré sa považujú za nevyhnutné pre úspešné vykonávanie výskumu v súlade s platnými vnútroštátnymi právnymi predpismi a s vnútroštátnymi alebo odvetvovými dohodami o kolektívnom vyjednávaní. Cieľom by malo byť poskytnutie pracovných podmienok, ktoré všetkým výskumným pracovníkom umožnia skĺbiť osobný a pracovný život¹³. Okrem iného by sa zvláštna pozornosť mala venovať pružnému pracovnému času, práci na kratší pracovný čas, práci na diaľku a dlhodobému voľnu výskumných pracovníkov, ako aj potrebným finančným a administratívnym ustanoveniam, ktorými sa riadia takéto dohody. Zamestnávateľia by mali zabezpečiť pracovné prostredie, v ktorom sa podporuje duševné zdravie a blahobyt výskumných pracovníkov, a to aj prostredníctvom primeraných postupov na prevenciu rodovo motivovaného násillia vrátane sexuálneho obtiažovania a boj proti nemu.

Výskumné prostredie

Zamestnávateľia a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov by mali zabezpečiť, aby bolo vytvorené čo najstimulujúcejšie výskumné prostredie alebo prostredie pre odbornú prípravu v oblasti výskumu, ktoré ponúka primerané vybavenie, materiálne možnosti a príležitosti vrátane príležitostí na spoluprácu na diaľku prostredníctvom výskumných sietí, a aby sa zaistila vysoká úroveň zdravia a bezpečnosti v súlade s právnymi predpismi Únie, vnútroštátnymi a odvetvovými predpismi. Financujúce organizácie by mali zabezpečiť, aby boli poskytnuté primerané zdroje na podporu schváleného programu práce. Mimoriadne dôležití sú kvalifikovaní podporní zamestnanci (napr. odborníci vrátane manažérov výskumu a správcov).

¹³ Pozri SEK(2005) 260, *Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science* (Ženy a veda: excelentnosť a inovácie – rodová rovnosť vo vede).

Sťažnosti/odvolania

Zamestnávateľa a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov by mali v súlade s príslušnými vnútroštátnymi, úniijnými alebo medzinárodnými pravidlami a právnymi predpismi zaviesť primerané postupy, pokiaľ možno vo forme nestrannej osoby pôsobiacej ako ombudsman, ktorá sa bude zaoberať sťažnosťami výskumných pracovníkov/odvolaniami výskumných pracovníkov vrátane tých, ktoré sa týkajú konfliktov medzi vedúcimi výskumu a výskumnými pracovníkmi v prvom štádiu kariéry (R1)/uznanými výskumnými pracovníkmi (R2). Takéto postupy by mali poskytnúť všetkým výskumným pracovníkom dôveryhodnú a neformálnu pomoc pri riešení konfliktov spojených s prácou, sporov a dôvodov sťažností s cieľom podporovať spravodlivé a nestranné zaobchádzanie v rámci inštitúcie a zlepšiť celkovú kvalitu pracovného prostredia.

Účasť na riadení organizácie

Zamestnávateľa a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov by mali uznať za úplne legitímne a naozaj žiaduce, aby výskumní pracovníci boli zastúpení v príslušných informačných, poradenských a rozhodovacích orgánoch inštitúcií, pre ktoré pracujú, aby ako odborníci chránili a podporovali svoje individuálne a kolektívne záujmy a aktívne prispievali k činnosti inštitúcie¹⁴.

Financovanie a platy

Zamestnávateľa a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov by mali zabezpečiť, aby výskumní pracovníci bez ohľadu na svoje postavenie mohli využívať spravodlivé a atraktívne podmienky odmeňovania (financovanie a/alebo platy) s primeraným a so spravodlivým sociálnym zabezpečením (vrátane nemocenských a rodičovských dávok, dôchodkových práv a dávok v nezamestnanosti či v invalidite a dávok súvisiacich s úrazom na pracovisku a s chorobami z povolania) v súlade s platnými vnútroštátnymi právnymi predpismi a s vnútroštátnymi alebo odvetvovými dohodami o kolektívnom vyjednávaní. Tie by sa mali vzťahovať na výskumných pracovníkov vo všetkých štádiách kariéry vrátane výskumných pracovníkov v prvom štádiu kariéry (R1) úmerne k ich právnemu postaveniu, výkonu a úrovni kvalifikácie a/alebo zodpovednosti. Výskumní pracovníci by mali byť informovaní o svojich právach a povinnostiach v súvislosti s pochopením zdaňovania ich platov a mali by sa im poskytnúť transparentné informácie o právach na sociálnu ochranu, ako sú vnútroštátne dôchodkové práva.

2. Stabilita zamestnania

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie by mali prijať rozhodujúce opatrenia na boj proti fenoménu neistoty a na podporu stability a zaistenia pracovných miest, a to aj stanovením obmedzeného maximálneho celkového trvania vymenovania na dobu určitú a určením odporúčanej maximálnej prahovej hodnoty pre podiel zmlúv na dobu určitú v rámci celkových ľudských zdrojov výskumných pracovníkov na jednotlivého zamestnávateľa, pričom tento podiel nesmie prekročiť jednu tretinu. Stále zmluvy či zmluvy na dobu neurčitú

¹⁴ V tejto súvislosti pozri aj smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES z 11. marca 2002, ktorá ustanovuje všeobecný rámec pre informovanie a porady so zamestnancami v Európskom spoločenstve – Spoločné vyhlásenie Európskeho parlamentu, Rady a Komisie o zastúpení zamestnancov (Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29).

by mali byť vhodným nástrojom vždy, keď sa plnia stále, dlhodobé alebo často sa opakujúce úlohy v oblasti výskumu.

Pozície pre absolventov doktorandského štúdia (R2)

Neistota zamestnania predstavuje v akademickej sfére mimoriadny problém. S cieľom bojovať proti tejto situácii a podporiť istotu pracovných miest je potrebné, aby inštitúcie, ktoré vymenúvajú výskumných pracovníkov po skončení doktorandského štúdia (R2), stanovili jasné pravidlá a jednoznačné usmernenia týkajúce sa náboru a vymenovania výskumných pracovníkov po skončení doktorandského štúdia vrátane maximálneho trvania a cieľov týchto vymenovaní. V takýchto usmerneniach by sa mal zohľadniť čas strávený na iných inštitúciách na pozíciách pre absolventa doktorandského štúdia, ako aj fakt, že postavenie pracovníka po skončení doktorandského štúdia má byť prechodné a jeho hlavným účelom je poskytovať ďalšie príležitosti na profesijný rozvoj pre kariéru vo výskume z hľadiska vyhliadok na dlhodobú kariéru so zmluvou na dobu určitú alebo s trvalým zamestnaneckým pomerom.

3. Zmluvné a právne povinnosti

Výskumní pracovníci na všetkých úrovniach by mali byť oboznámení s vnútroštátnymi, odvetvovými alebo inštitucionálnymi predpismi, ktorými sa riadia podmienky odbornej prípravy a/alebo pracovné podmienky. Patria medzi ne predpisy o právach duševného vlastníctva a požiadavky a podmienky akéhokoľvek sponzora alebo financujúcej organizácie nezávisle od povahy ich zmluvy. Zamestnávateľ a financujúca organizácia by mali poskytnúť kópie takýchto dokumentov v angličtine. Výskumní pracovníci by mali dodržiavať takéto predpisy tým, že predložia požadované výsledky (napr. dizertačná práca, publikácie, patenty, správy, vývoj nových výrobkov atď.) tak, ako je stanovené v podmienkach zmluvy alebo dokumentu podobného významu.

Výskumní pracovníci by mali vždy prijímať bezpečné pracovné postupy v súlade s príslušnými vnútroštátnymi a úijnými právnymi predpismi vrátane prijímania potrebných opatrení na ochranu zdravia a bezpečnosti pri práci a na obnovu po kybernetickom útoku alebo zlyhaní informačnej technológie, napr. vypracovaním vhodných stratégií pre zálohovanie údajov. Mali by byť tiež oboznámení s platnými vnútroštátnymi a úijnými právnymi požiadavkami na ochranu údajov a požiadavkami na ochranu dôverných údajov a musia prijať potrebné opatrenia na neustále plnenie týchto požiadaviek.

4. Šírenie a využívanie výsledkov

Všetci výskumní pracovníci by mali praktizovať otvorenú vedu, aby sa v súlade s ich zmluvnými dojednaniami zabezpečilo šírenie výsledkov ich výskumu, široká dostupnosť a využívanie týchto výsledkov, napr. aby sa oznamovali, odosielali iným výskumným inštitúciám alebo aby sa podľa potreby obchodne využívali. Od samostatných výskumných pracovníkov sa očakáva, že prevezmú vedenie pri zabezpečení, aby bol výskum plodný a aby sa výsledky buď komerčne využívali, alebo aby boli sprístupnené verejnosti (alebo obe možnosti) vždy, keď nastane takáto príležitosť.

Výskumným pracovníkom by v tejto súvislosti mali pomáhať ich zamestnávateľia a financujúce organizácie, a to príslušnou odbornou prípravou v oblasti zručností a prístupom k primeranému financovaniu, infraštruktúre a podpore. Zapojenie výskumných pracovníkov

do otvorenej vedy by mali zamestnávateľia a financujúce organizácie uznávať, stimulovať a odmeňovať v rámci náboru, kariérneho postupu a posudzovania programov financovania.

Duševné aktíva vrátane práv duševného vlastníctva

Zamestnávateľia a/alebo financujúce organizácie by mali zabezpečiť, aby výskumní pracovníci vo všetkých štádiách kariéry dostali adekvátnu kompenzáciu za prínosy vyplývajúce z využívania výsledkov ich výskumných a inovačných činností (ak nejaké sú). Ak je to vhodné, možno tak urobiť aj zaručením spoluvlastníctva práv duševného vlastníctva, ako je autorské právo. Zamestnávateľia a/alebo financujúce organizácie by sa touto otázkou mali výslovne zaoberať vo svojej stratégii správy duševných aktív a túto stratégiu by mali zverejniť. Stratégia správy duševných aktív by sa mala vzťahovať na vytváranie, správu, vlastníctvo a využívanie všetkých druhov duševných aktív (vrátane údajov, know-how, noriem) a na podporu otvorenej vedy.

V stratégii by sa malo výslovne odkazovať na ustanovenia o vlastníctve a na práva na prístup patriace výskumným pracovníkom a/alebo v relevantných prípadoch ich zamestnávateľom či iným stranám vrátane priemyselných partnerov, ako sa prípadne stanovuje v zvláštnych dohodách o spolupráci alebo v iných typoch dohôd¹⁵.

Zapojenie verejnosti

Výskumní pracovníci by mali zabezpečiť, aby sa spoločnosť ako celok dozvedela o ich výskumných činnostiach takým spôsobom, aby ich dokázali pochopiť aj neodborníci, čím sa zlepší pochopenie vedy verejnosťou. Priame zapojenie občianskej spoločnosti a občanov pomôže výskumným pracovníkom lepšie pochopiť verejný záujem o priority v oblasti výskumu a obavy verejnosti. Zároveň im to v relevantných prípadoch umožní využiť potenciál spoločného navrhovania a vytvárania v spolupráci so spoločnosťou.

¹⁵ Ďalšie odporúčania sú k dispozícii v odporúčaní Komisie týkajúcom sa metodických pokynov v oblasti spravovania duševného vlastníctva, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SK/ALL/?uri=CELEX%3A32008H0416>.

PILIER 4 – KARIÉRY VO VÝSKUME A ROZVOJ TALENTOV

1. OCEŇOVANIE ROZMANITÝCH KARIÉR VO VÝSKUME
2. KARIÉRNÝ RAST A PORADENSTVO
3. KONTINUÁLNY PROFESIJNÝ ROZVOJ
4. DOHLAD A MENTORSTVO

Výskumná komunita je rozmanitá z hľadiska talentov, zručností, kompetencií, kapacít a úloh. Čím viac sa tieto talenty podporujú a rozvíjajú, tým lepšia je kvalita výskumu a tým väčší význam majú vyprodukované vedomosti pre spoločnosť. Podpora kontinuálneho profesijného rozvoja spolu s odbornou prípravou v oblasti zručností je potrebná na udržanie kompetencií a poskytovanie širokej škály kariérnych príležitostí pre výskumných pracovníkov vo verejnom a v súkromnom sektore.

1. Oceňovanie rozmanitých kariér vo výskume

Zamestnávatelia a/alebo financujúce organizácie by mali uznať, že výskumní pracovníci majú veľmi rozmanité kariéry vo výskume aj v iných funkciách. Diverzifikácia zvyčajne zahŕňa všetky formy mobility: medzinárodnú/v rámci krajiny, medzisektorovú, medziinštitucionálnu, inter- a transdisciplinárnu a virtuálnu mobilitu. To si vyžaduje hodnotenie kvality, ktoré sa viac zakladá na talentoch a ktoré je citlivejšie na rozmanitosť, pričom sa podporuje zodpovedné používanie metrik, zohľadňujú sa rozmanité príspevky a ich potenciálny vplyv, rozmanité činnosti a postupy, ako je výučba, zručnosti, recenzovanie, riadenie výskumu a vodcovstvo, dohľad, mentorstvo, zhodnocovanie vedomostí, podnikanie a spolupráca s priemyslom, služby pre spoločnosť, vedecká komunikácia a interakcia so spoločnosťou, metodická dôslednosť a postupy otvorenej vedy, tímová veda a okrem iného aj mobilita.

Zamestnávatelia a/alebo financujúce organizácie by mali zaviesť opatrenia, ktorými sa výskumní pracovníci a hlavne výskumní pracovníci na začiatku kariéry informujú o dostupných príležitostiach vo všetkých relevantných odvetviach, a podporovať kultúru diverzifikácie kariéry v záujme lepšieho osobnostného a profesijného rozvoja. V tejto súvislosti budú potrebné služby kariérneho poradenstva a podporné služby, aby sa stimulovala medzisektorová, interdisciplinárna a geografická mobilita, ako aj vytváranie a rozvoj podnikateľských činností.

2. Kariérny rast a poradenstvo

Zamestnávatelia a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov by mali v rámci riadenia ľudských zdrojov vypracovať pre výskumných pracovníkov vo všetkých štádiách ich kariéry presnú stratégiu rozvoja kariéry, a to bez ohľadu na ich zmluvné postavenie, vrátane výskumných pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú. V tejto súvislosti by výskumní pracovníci mali získať podporu na vypracovanie individuálneho kariérneho plánu, v ktorom sa identifikuje nevyhnutná odborná príprava a výskum potrebný na dosiahnutie stanovených kariérnych cieľov. Takýto postup by mal zahŕňať dostupnosť poradcov zapojených do poskytovania podpory a poradenstva v oblasti osobného a profesijného rozvoja výskumných pracovníkov, čo ich motivuje a prispieva k zníženiu neistoty, pokiaľ ide o ich profesionálnu budúcnosť. Všetci výskumní pracovníci by mali byť oboznámení s takýmito

opatreniami a dohodami a k svojmu kariérenu rastu by mali pristupovať proaktívne a zodpovedne.

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie by mali byť v dotknutých inštitúciách, alebo v spolupráci s inými štruktúrami zabezpečiť dostupné a aktuálne kariérne poradenstvo a pomoc pri pracovnom umiestňovaní, v rámci ktorých sa budú poskytovať informácie, usmernenia a podpora kariérneho rastu v príslušnej inštitúcii aj mimo nej. Takáto možnosť by sa mala ponúknuť výskumným pracovníkom vo všetkých štádiách kariéry bez ohľadu na to, akú majú zmluvu.

3. Kontinuálny profesijný rozvoj

Výskumní pracovníci vo všetkých štádiách kariéry by mali proaktívne vyhľadávať príležitosti na neustále zlepšovanie, aby mohli pravidelne obnovovať a rozširovať svoje zručnosti a kompetencie. Takéto príležitosti získavajú od svojho zamestnávateľa/financujúcej organizácie. Dá sa to dosiahnuť mnohými spôsobmi, okrem iného, ale nie výlučne aj formálnou odbornou prípravou, workshopmi, konferenciami a vzdelávaním prostredníctvom internetu v spolupráci s tímom a príslušnými sieťami. Mimoriadna pozornosť by sa mala venovať odbornej príprave výskumných pracovníkov v prvom štádiu (R1), keďže väčšinu z nich tvoria doktorandi na začiatku svojej kariéry vo výskume¹⁶.

Prístup k odbornej príprave v oblasti výskumu a k kontinuálnemu rozvoju

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie by mali zabezpečiť, aby všetci výskumní pracovníci v akejkoľvek fáze svojej kariéry bez ohľadu na ich zmluvné postavenie mali príležitosť na profesijný rozvoj a zlepšovanie svojej zamestnateľnosti prostredníctvom prístupu k opatreniam určeným na nepretržitý rozvoj schopností a kvalifikácie. Zamestnávateľa a financujúce organizácie by mali podniknúť kroky na podporu vývoja a poskytovania cielej odbornej prípravy, a to aj formou mikrocertifikátov, aby sa zabezpečili príležitosti na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu výskumných pracovníkov s perspektívou celoživotného vzdelávania a aby sa podporila medzisektorová a interdisciplinárna mobilita. Takéto opatrenia by sa mali pravidelne hodnotiť, pokiaľ ide o ich dostupnosť, prijímanie a účinnosť pri zlepšovaní kvalifikácie, schopností a zamestnateľnosti.

Zamestnávateľa a financujúce organizácie by mali pripisovať adekvátny význam potrebe podporovať podnikateľské kompetencie výskumných pracovníkov s cieľom umožniť tým, ktorí sa rozhodnú pre kariérnu dráhu v podnikaní, prepojiť schopnosti produkcie vedomostí so spôsobilosťou na zhodnocovanie vedomostí, čím sa inovatívne nápady pretavia do podnikania, a tak sa podporia inovácie a pokrok.

Zamestnávateľa a financujúce organizácie by mali podniknúť kroky s cieľom zabezpečiť, aby bola doktorandská odborná príprava prispôbená interoperabilným kariéram vo všetkých relevantných odvetviach a na účely otvorenej vedy, okrem iného s využitím európskeho rámca kompetencií pre výskumných pracovníkov (ResearchComp) a akýchkoľvek ďalších

¹⁶ Pozri napríklad zásady inováčnej doktorandskej odbornej prípravy (2011) https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/principles_for_innovative_doctoral_training.pdf, zásady zo Salzburgu (2016) https://www.eua-cde.org/downloads/publications/2016_euacde_doctoral-salzburg-implementation-new-challenges.pdf, zásady z Hannoveru (2022) https://www.uclpress.co.uk/products/176626?_pos=1&_sid=d5bf44607&_ss=r.

budúcich iniciatív, ktoré prijme Komisia na účely posilnenia prierezových zručností výskumných pracovníkov.

Potvrdzovanie zručností

V rámci rozširovania súboru zručností výskumných pracovníkov by zamestnávateľia a/alebo financujúce organizácie mali zabezpečiť primerané posudzovanie a hodnotenie formálnej a neformálnej odbornej prípravy vrátane odbornej prípravy na pracovisku a zručností získaných z takejto prípravy, a to najmä v súvislosti s medzinárodnou profesijnou mobilitou. Posudzovanie by malo vychádzať z harmonizovaných kritérií a malo by sa vykonávať spravodlivo, transparentne a v primeranom časovom horizonte.

Výučba

Výučba je základným prostriedkom na budovanie a šírenie vedomostí, a preto predstavuje hodnotnú možnosť v rámci kariérnej dráhy výskumných pracovníkov. Vo výučbe by sa mali využívať vedecké poznatky a mal by sa podporovať záujem študentov o výskum. Rovnako by sa malo v plnej miere podporovať a uznávať zapojenie výskumných pracovníkov do výučby, pričom sa môže líšiť v závislosti od konkrétneho obdobia v kariére. Mimoriadna pozornosť by sa mala venovať výskumným pracovníkom na začiatku kariéry, aby sa zabezpečila ich správna podpora, a takisto treba zaistiť, aby ich povinnosti v oblasti výučby (vrátane prednášania, tutorstva, dohľadu a mentorstva) zodpovedali ich výskumným činnostiam alebo odbornej príprave v oblasti výskumu.

Zamestnávateľia a/alebo financujúce organizácie by mali zabezpečiť primerané odmeňovanie za povinnosti vo výučbe a ich zohľadnenie v systémoch hodnotenia/oceňovania už v ranom štádiu kariéry výskumných pracovníkov. Takisto by sa malo zabezpečiť započítanie času, ktorý služobne starší zamestnanci venujú odbornej príprave a mentorstvu výskumných pracovníkov v prvom a druhom štádiu (R1, R2), do ich záväzku v oblasti výučby. Mala by sa zabezpečiť vhodná odborná príprava v oblasti činností spojených s výučbou a školením, ktorá bude súčasťou počiatočnej odbornej prípravy a profesijného rozvoja výskumných pracovníkov.

4. Dohľad a mentorstvo

Správne riadenie ľudí a tímu je pre výskumné pracovné prostredie kľúčové, pretože veda vo svojej podstate predstavuje spoločné úsilie. Mala by sa zaviesť nevyhnutná odborná príprava spolu s nástrojmi a mechanizmami hodnotenia, aby sa zabezpečilo, že samostatní a vedúci výskumní pracovníci dokážu zamestnancov a tímy viesť spravodlivo a nediskriminačne, a to bez rodového vychýlenia alebo inej zaujatosti, a že so svojimi partnermi dokážu nadviazať úspešné pracovné vzťahy založené na spolupráci. To by malo prispieť k zdravému, spravodlivému a tvorivému prostrediu, v ktorom je každý jednotliviec rešpektovaný, riadne motivovaný, uznávaný a kde sa celkovo podporuje blahobyť.

Zamestnávateľia a/alebo financujúce organizácie by mali zabezpečiť, aby bola jasne určená osoba alebo skupina osôb, na ktorú sa môžu výskumní pracovníci v prvom štádiu svojej kariéry (R1) a uznaní výskumní pracovníci (R2) obrátiť, pokiaľ ide o plnenie profesionálnych povinností, a musia zodpovedajúcim spôsobom informovať výskumných pracovníkov.

V takýchto dohodách by sa malo jasne stanoviť, že navrhovaní vedúci výskumu majú dostatočnú úroveň odborných znalostí na vykonávanie dohľadu nad výskumom a že ich čas a záväzok je dostatočný na to, aby mohli školenému výskumnému pracovníkovi ponúknuť

primeranú podporu a zabezpečiť potrebné postupy rastu a preskúmania, ako aj potrebné mechanizmy spätnej väzby.

Osobitné ustanovenia týkajúce sa integrácie, podpory výskumu a kariérneho rastu výskumných pracovníkov, ich mentorstva a blahobytu, komunikácie a riešenia konfliktov, ako aj odbornej prípravy a profesijného rozvoja vedúcich výskumu sa uvádzajú v usmerneniach pre dohľad v rámci akcií Marie Curie-Sklodowskej¹⁷. Uvedené usmernenia pre dohľad predstavujú súbor odporúčaní pre jednotlivcov a inštitúcie, ktoré získavajú financovanie z akcií Marie Curie-Sklodowskej. V usmerneniach sa presadzuje účinný dohľad, monitorovanie, mentorstvo a vhodné kariérne poradenstvo.

Vzťah s vedúcimi výskumu

Výskumní pracovníci vo fáze odbornej prípravy potrebujú štruktúrovaný a profesionálny vzťah so svojimi vedúcimi výskumu a zástupcami fakulty/katedry, aby z takéhoto vzťahu mohli v plnej miere čerpať všetky prínosy. Okrem toho by vedúci výskumu mali aktívne podporovať predovšetkým výskumných pracovníkov v ranom štádiu kariéry, napríklad organizáciou stretnutí na účely spätnej väzby a podporou činností odbornej prípravy, ktoré sú relevantné pre ich prácu.

To zahŕňa vedenie záznamov o postupe všetkých prác a o výskumných výsledkoch, získavanie spätnej väzby prostredníctvom správ, seminárov, uplatňovanie takejto spätnej väzby a vykonávanie práce v súlade s dohodnutými harmonogramami, míľnikmi, výsledkami a/alebo výskumnými výstupmi.

Samostatní výskumní pracovníci

Samostatní výskumní pracovníci (R3 a R4) by mali venovať zvláštnu pozornosť svojej mnohostrannej úlohe vedúcich výskumu, mentorov, poradcov v oblasti kariéry, vodcov, koordinátorov projektov, manažérov alebo vedeckých sprostredkovateľov. Mali by plniť tieto úlohy na najvyššej profesionálnej úrovni a mať prístup k vhodnej odbornej príprave. Pokiaľ ide o ich úlohu vedúcich výskumu alebo mentorov výskumných pracovníkov, samostatní výskumní pracovníci by mali budovať konštruktívny a pozitívny vzťah s výskumnými pracovníkmi v prvom štádiu kariéry (R1) a s uznanými výskumnými pracovníkmi (R2), aby vytvorili podmienky na efektívny prenos vedomostí a ďalší úspešný rozvoj kariéry výskumných pracovníkov. Táto úloha so sebou prináša veľkú zodpovednosť a spočíva nielen v podpore kariérneho rastu výskumných pracovníkov v kategóriách R1 a R2, ale aj v odovzdávaní skúseností a hodnôt v dôveryhodnom a dôvernom prostredí.

¹⁷ <https://marie-sklodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-guidelines-on-supervision>.