

Brusel 6. prosince 2023
(OR. en)

15135/23
ADD 1

Interinstitucionální spis:
2023/0285 (NLE)

RECH 489
EDUC 418
COMPET 1082
IND 590
MI 944
EMPL 526

PRÁVNÍ PŘEDPISY A JINÉ AKTY

Předmět: Příloha DOPORUČENÍ RADY o evropském rámci pro přilákání a udržení
výzkumných, inovačních a podnikatelských talentů v Evropě

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 academic	junior lecturer
junior research analyst	junior research analyst
junior research engineer	junior research engineer
junior researcher/scientist	junior researcher/scientist
junior scientific officer	junior scientific officer
research apprentice/intern	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 blízký 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 výzkumu¹

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 náležité 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.

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.

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

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 dohlížejšími 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 vyplynout 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 vědy¹ 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.

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.

¹ Přechod k systému otevřené vědy – závěry Rady (přijaté dne 27. května 2016) – dokument Rady 9526/16.

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 genderově 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 mužů¹ 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.

¹ 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.

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 zdvojovat výzkum již provedený jinde. To zahrnuje efektivní zhodnocování výsledků výzkumu.

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 odpovědni 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. Uznávání 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 společnostmi, 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, víceborové 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

Přerušení 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 zvažena 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 výborem (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.

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 přídatků, 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 společnostmi 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 předsudků, jako jsou předsudky 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 dohlízející 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 dohlízejících 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 dohlízejícími osobami

Výzkumní pracovníci ve fázi odborného vzdělávání by měli udržovat strukturovaný a pravidelný vztah s dohlízející osobou nebo osobami a fakultními/oborovými zástupci a měli by být schopni těchto vztahů s nimi plně využívat. Dohlízející 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 dohlížejších 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 dohlížejších 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.
