



Rada  
Európskej únie

V Bruseli 7. decembra 2023  
(OR. en)

---

---

**Medziinštitucionálny spis:  
2023/0285 (NLE)**

---

---

15135/23  
ADD 1

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

#### **LEGISLATÍVNE AKTY A INÉ PRÁVNE AKTY**

---

Predmet: Príloha k ODPORÚČANIU RADY týkajúce sa európskeho rámca na prilákanie a udržanie talentov v oblasti výskumu, inovácií a podnikania v Európe

---

## PRÍLOHA I

Príklady povolání pre výskumných pracovníkov v rôznych odvetviach, ktoré zodpovedajú profilom  
R1 – R4

S náležitým ohľadom na vnútroštátne právomoci a aby sa uľahčilo používanie odkazov na profily vo všetkých voľných pracovných miestach špecificky určených výskumným pracovníkom sa v tejto prílohe uvádzajú príklady pre každé odvetvie s cieľom dosiahnuť, aby bola kariéra výskumných pracovníkov porovnateľná a interoperabilná vo všetkých odvetviach zamestnania a krajinách.

Dotknuté subjekty by si mali byť vedomé chápania vymedzenia pojmu výskumného pracovníka a profilov tejto profesie, ako sa uvádzajú v odporúčaníach 1, 2, 5 a 6.

Tabuľka 1: Príklady povolání v Európskom rámci pre kariéru vo výskume

R1 – výskumný pracovník v prvom štádiu	R2 – uznaný výskumný 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 – skúsený výskumný pracovník	R4 – vedúci výskumný pracovník
accredited researcher	chief scientific officer
assistant professor	distinguished professor
associate professor	full professor
associate researcher	principal investigator
principal investigator	principal researcher/scientist
principal researcher/scientist	reader
reader	research fellow
research fellow	research professor
research specialist	research specialist
scientific councillor	scientific councillor
senior academic	senior academic
senior lecturer	senior lecturer
senior research and development associate	senior research and development associate
senior research engineer	senior research engineer
senior researcher/scientist	senior researcher/scientist
senior scientific officer	senior scientific officer

Pokiaľ ide o príklady povolání pre výskumných pracovníkov podľa profilov R1 – R4 uvedených v tabuľke 1, je dôležité uviesť, že:

- zoznam príkladov nemá byť úplný, ale ich účelom je poukázať na druhy názvov pozícií pre výskumných pracovníkov patriacich do profilov R1 – R4, a to vo všetkých odvetviach
- príklady pozostávajú len z názvov pozícií v angličtine, hoci sa uznáva, že názvy pozícií sa budú v jednotlivých odvetviach a krajinách a v rôznych jazykoch líšiť
- niektoré povolania výskumných pracovníkov môžu byť zaradené do viacerých profilov R1 – R4, pričom rozhodnutie o profile bude závisieť od úrovne nezávislosti, skúseností a uznania
- konečné rozhodnutie o tom, či jednotlivec a povolanie patria do R1 – R4, sa bude určovať od prípadu k prípadu a bude závisieť od jednotlivca a povolania

---

## 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. Európska charta výskumných pracovníkov (ďalej len „Charta výskumných pracovníkov“) je zameraná na práva a povinnosti výskumných pracovníkov, zamestnávateľov, financujúcich organizácií a tvorcov politik; pozostáva z 20 kľúčových zásad. Klasifikujú sa do týchto štyroch pilierov:

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

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

- a) výskumných pracovníkov vo všetkých odvetviach (akademická sféra, verejné a súkromné organizácie, ktoré vykonávajú výskum);

- b) zamestnávateľov výskumných pracovníkov vo verejnom a v súkromnom sektore;
- c) organizácie financujúce výskum a výskumných pracovníkov vo verejnom a v súkromnom sektore;
- d) tvorcov politik, ktorí sa zaoberajú politikami relevantnými pre chartu.

Charta sa venuje výskumným pracovníkom vo všetkých disciplínach vrátane vedy, technológie, inžinierstva a matematiky (STEM) a spoločenských a humanitných vied. Vzťahuje 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. VÝSKUMNÝ PRACOVNÍK
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 rodovej alebo inej zaujatosti. Očakáva sa, že zásady v tomto pilieri prispejú k základom vízie revitalizovaného európskeho výskumného priestoru a že budú inšpiráciou pre európskych výskumných pracovníkov, zamestnávateľov vo výskume, pre financujúce organizácie a tvorcov politík. V dôsledku prierezovej povahy všetkých týchto hodnôt sa očakáva, že sa budú uplatňovať a zohľadňovať pri zavádzaní ostatných zásad.

#### 1. Etika a integrita vo výskume<sup>1</sup>

Výskumní pracovníci by mali dodržiavať prísne pravidlá etiky a v práci by mali uplatňovať čestný prístup; spoľahlivosť; objektivnosť; nestrannosť a nezávislosť; otvorenú komunikáciu; povinnosť náležitej starostlivosti; spravodlivosť a zodpovednosť za budúce generácie vedcov. Toto sú základy pre zodpovedný a dôveryhodný výskum bez neprípustného ovplyvňovania (vrátane zahraničného zasahovania a konfliktu záujmov). Sú predpokladom pre excelentnosť a sú základom zodpovednosti výskumných pracovníkov vyvarovať sa zaujatosti a metodických skratiek.

Výskumní pracovníci by mali dodržiavať uznané etické postupy a základné etické zásady príslušné ich vednému odboru (odborom), ako aj etické normy uvedené v rôznych vnútroštátnych, odvetvových alebo inštitucionálnych etických kódexoch.

---

<sup>1</sup> Etika vo výskume – závery Rady (prijaté 1. 12. 2015) – dokument Rady 14853/15.

Pokiaľ ide o integritu vo výskume, hlavnú zodpovednosť nesú samotní výskumní pracovníci. Mali by sa opierať o inštitucionálnu kultúru integrity vo výskume na účely vytvárania a dodržiavania pravidiel, postupov a usmernení, ako aj o odbornú prípravu a mentorstvo založené na výmene najlepších postupov.

S cieľom podporovať osvedčené postupy vo výskume a kultúru integrity vo výskume musia všetky zapojené zainteresované strany zohľadniť viacero rozmerov, napríklad integritu vo výskume vo výskumných prostrediach; odbornú prípravu a budovanie kapacít v oblasti integrity vo výskume; výskumné procesy a politiky zahŕňajúce integritu vo výskume; politiky týkajúce sa údajov, publikácií, šírenia, skúmania, hodnotenia a editácie. Rovnako by sa mali zaviesť mechanizmy na identifikáciu, oznamovanie a riešenie priestupkov vo výskume.

Výskumní pracovníci by sa mali vyhýbať plagiátorstvu akéhokoľvek druhu. Osobitná pozornosť by sa mala venovať zásadám spoluvlastníctva, keď sa výskum vykonáva v spolupráci s vedúcimi výskumu a/alebo inými výskumnými pracovníkmi – v závislosti od disciplíny –, ako aj pravidlám duševného vlastníctva. To by malo platiť pre všetky štádiá výskumného procesu vrátane koncepcie, prípravy žiadostí o financovanie a vývoja a prezentácie výsledkov. Potreba overovať zistenia tým, že sa preukáže ich reprodukovateľnosť, by sa nemala vysvetľovať ako plagiátorstvo, pokiaľ sa jednoznačne odkazuje na údaje, ktoré sa majú potvrdiť.



Hodnoty ako etika a integrita majú veľký význam aj vtedy, keď výskumní pracovníci plnia úlohu dohľadu. Tieto by sa mali uplatňovať promptne, aby sa zaistilo bezpečné, inkluzívne a rodovo rovnocenné výskumné prostredie pre všetky zúčastnené strany, a to najmä vtedy, keď dochádza k diskriminácii, sexuálnemu alebo morálnemu obťažovaniu, prekážkam vo vzdelávaní alebo výskumnej práci alebo neodôvodnenému osobnému privlastneniu údajov alebo výsledkov.

## 2. Sloboda vedeckého výskumu

Sloboda vedeckého výskumu je spoločnou základnou hodnotou a zásadou spolupráce vo výskume v rámci európskeho výskumného priestoru a s medzinárodnými partnermi. Výskumní pracovníci by mali svoj výskum zamerať na dobro ľudstva a posúvanie hraníc ľudských vedomostí, pričom by mali požívať 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 z dôvodu práv duševného vlastníctva, z rozpočtových alebo infraštruktúrnych dôvodov.

### 3. Otvorená veda

Výskumní pracovníci by sa mali usilovať o zapojenie vo všetkých aspektoch otvorenej vedy<sup>2</sup> a v tejto súvislosti by ich mali podporovať ich zamestnávateľia a financujúce organizácie. Mali by sa o svoje výsledky otvorene deliť, napríklad prostredníctvom otvorených a vyhľadateľných, prístupných, interoperabilných a opätovne použiteľných údajov (FAIR údajov), publikácií s otvoreným prístupom a 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 financujúce organizácie by mali podporovať a odmeňovať kultúru skutočne otvorenej vedy v celej únii a poskytovať jej potrebné nástroje a infraštruktúru vrátane uplatňovania otvoreného prístupu k akademickým publikáciám, výskumným údajom a ďalším výstupom výskumu – 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 disciplínami a kultúrne rozdiely vrátane viacjazyčnosti, podporou rozvoja zručností v rámci otvorenej vedy a ďalšieho vývoja a integrácie podpornej digitálnej infraštruktúry a služieb.

#### 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, technológie, inžinierstva a matematiky (STEM) a 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.

---

<sup>2</sup> Prechod k systému otvorenej vedy – závery Rady (prijaté 27. mája 2016) – dokument Rady 9526/16.

#### 4. Rodová rovnosť

Všetky zainteresované strany by mali podporovať rodovú rovnosť a vyvážené zastúpenie mužov a žien vo výskumných tímoch, riadiacich orgánoch a orgánoch s rozhodovacími právomocami, vo výboroch pre prijímanie a povyšovanie a v poradných skupinách. Patrí sem podpora začlenenia 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 by sa mala chápať z perspektívy intersekcionality, keď sa rôzne systémy moci medzi rodom a ostatnými sociálnymi kategóriami a identitami prelínajú a vzájomne sa posilňujú. Primerané mechanizmy na podporu rodovej rovnosti predstavujú udržateľné inštitucionálne zmeny realizované prostredníctvom plánov rodovej rovnosti<sup>3</sup> alebo podobných nástrojov, ktoré umožňujú riadne oznamovať porušenia predpisov a zahŕňajú systémy monitorovania a hodnotenia.

Kľúčovou zložkou transformácie kultúry organizácie na podporu rodovej rovnosti je rovnováha medzi pracovným a súkromným životom. Rovnováha medzi pracovným a súkromným životom je dôležitá pre ženy aj mužov a zahŕňa zabezpečenie toho, aby sa všetkým zamestnancom a zamestnankyniam poskytovala náležitá podpora pri napredovaní v kariére popri osobných povinnostiach, ktoré môžu mať mimo pracoviska, vrátane opatrovateľských povinností.

---

<sup>3</sup> Pozri oznámenie Komisie Európskemu parlamentu, Rade, Európskemu hospodárskemu a sociálnemu výboru a Výboru regiónov – Únia rovnosti: stratégia pre rodovú rovnosť na roky 2020 – 2025 [COM(2020) 152 final].

## 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 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 potrebné priznať si nevedomú zaujatosť, napríklad v súvislosti s prijímaním pracovníkov, povyšovaním a posudzovaním úloh, a ak je to možné, treba túto zaujatosť vykompenzovať, a to hlavne vo svete vedy.

## 6. Výskumný pracovník

Všetci výskumní pracovníci sú zapojení do koncipovania a vytvárania nových vedeckých vedomostí na základe originálnych koncepcií alebo hypotéz. Výskumní pracovníci sú odborníci, ktorých práca by mala byť cenená, a to nezávisle od odvetvia, v ktorom pôsobia. S tým by sa malo začať už na začiatku ich kariéry, konkrétne na postgraduálnej úrovni, a malo by to zahŕňať všetky úrovne, bez ohľadu na ich zaradenie na vnútroštátnej úrovni.

Zamestnávateľia a financujúce organizácie by mali povzbudzovať a podporovať nelineárne a viackariérne dráhy, ktoré sa majú chápať ako dráhy charakterizované geografickou mobilitou a mobilitou medzi disciplínami, odvetviami a organizáciami – napríklad dočasné vyslanie pracovníkov. 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 pred tým, ako získajú poskytnuté zdroje. Výskumní pracovníci by sa mali snažiť zabezpečiť, aby ich výskum bol pre spoločnosť relevantný tým, že umožní lepšie chápanie sveta, a aby zbytočne nekopíroval výskum, ktorý sa už predtým realizoval niekde inde. To zahŕňa efektívne zhodnocovanie výsledkov výskumu.

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; ak sa má výskumný projekt predčasne ukončiť alebo pozastaviť z akéhokoľvek dôvodu, malo by sa to oznámiť.

## Zodpovednosť

Byť zodpovedný znamená nielen zodpovednosť 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 – prevažne z etických 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 počas povolených auditov týkajúcich sa ich výskumu, či už ich vykonávajú ich zamestnávatelia/financujúce organizácie, alebo etické komisie. V súlade s týmto očakávaním musia ísť partnerom aj širšej spoločnosti príkladom, pokiaľ ide o etické správanie.

Na účely vnútornej a vonkajšej kontroly by mali byť k dispozícii vždy, keď je to potrebné, a vždy, keď to vyžadujú príslušné orgány, metódy zhromažďovania a analýzy, výstupy a prípadne podrobnosti týkajúce sa údajov. Je to dôležité aj preto, aby boli údaje otvorené a pomohli zabezpečiť reprodukovateľnosť výsledkov.

## 7. Voľný pohyb výskumných pracovníkov

Zamestnávateľia a financujúce organizácie by mali podporovať voľný pohyb výskumných pracovníkov, ako aj voľnú cirkuláciu vedeckých poznatkov a technológií, pričom by mali prilákať talenty a zároveň zabrániť možnému úniku talentov. Mali by uznávať hodnotu geografickej mobility, ako aj mobility medzi inštitúciami, odvetviami, disciplínami a mobility v rámci disciplín ako významného prostriedku na posilnenie vedomostí a profesijného rozvoja v každom štádiu kariéry výskumného pracovníka a v rámci svojho systému kariérneho postupu/hodnotenia by mali v plnej miere oceňovať a uznávať mobilitu. Preukázaný bol prínos virtuálnej mobility, ktorá sa tiež môže zväziť. 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 so súčasnými a budúcimi politickými iniciatívami prijatými v záujme pokroku spoločnosti, ako sú Európska zelená dohoda, Agenda 2030 a ciele 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 referenčný bod možno v tejto súvislosti použiť tzv. zelenú chartu MSCA, ktorú Európska komisia vypracovala v rámci akcií Marie Curie-Skłodowskej.

### PILIER 2 – HODNOTENIE, PRIJÍMANIE A KARIÉRNÝ POSTUP VÝSKUMNÝCH PRACOVNÍKOV

1. HODNOTENIE VÝSKUMNÝCH PRACOVNÍKOV
2. PRIJÍMANIE
3. VÝBER
4. KARIÉRNÝ POSTUP

Hodnotením výskumných pracovníkov by sa malo zabezpečiť rovnaké uznanie a odmena za kariéry výskumných pracovníkov bez ohľadu na odvetvie zamestnania alebo činnosti. Takéto hodnotenie by malo sledovať nestranný prístup založený na talente. Spravodlivé politiky v oblasti prijímania a výberu výskumných pracovníkov sú základom otvoreného trhu práce pre výskumných pracovníkov a prispievajú k rozvoju európskeho výskumného priestoru.

## 1. Hodnotenie výskumných pracovníkov

Hodnotením výskumných pracovníkov by sa malo umožniť hodnotenie výkonu výskumných pracovníkov a výskumu s cieľom dosiahnuť najvyššiu možnú kvalitu a čo najväčší vplyv. Vyžaduje si to uznanie čoraz rozmanitejších činností, postupov a výstupov výskumu. V dôsledku toho by hodnotenie malo vychádzať predovšetkým z kvalitatívneho posudku, pre ktorý sú kľúčové partnerské hodnotenie a hodnotenie inými príslušnými odborníkmi, a to s podporou zodpovedného využívania kvantitatívnych ukazovateľov. Rovnako by sa mali uznávať príspevky k inováciám, najmä v prípade uchádzačov z prostredia priemyslu.

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

- a) byť založený na kvalitatívnom nezaujatom posudku partnerov a príslušných odborníkov 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, modely, teórie, algoritmy, pracovné postupy, výstavy, stratégie, politické príspevky; rozmanitosť činností, okrem iného mentorstvo, dohľad nad výskumom, vedúce úlohy, podnikanie, správa údajov podľa zásad vyhľadateľných, prístupných, interoperabilných a opätovne použiteľných (FAIR) údajov, partnerské hodnotenie, výučba, zhodnocovanie vedomostí, spolupráca medzi priemyslom a akademickou sférou, podpora tvorby politík založených na dôkazoch, interakcia so spoločnosťou, riadenie a vedenie, dohľad, tímová práca, služby pre spoločnosť, vedecká komunikácia a metodologická dôslednosť; a rozmanitosť postupov, okrem iného otvorená veda, včasné spoločné využívanie poznatkov a výmena údajov a otvorená spolupráca, ako aj všetky skúsenosti s mobilitou vrátane geografickej mobility, ako aj mobility medzi inštitúciami, odvetviami, disciplínami a mobilitou v rámci disciplín;
- d) zabezpečiť, aby činnosť výskumných pracovníkov spĺňala prísne normy v oblasti etiky a integrity a aby sa v rámci nej uplatňovalo správne vedenie výskumu a oceňovali sa osvedčené postupy vrátane otvorených postupov pre spoločné využívanie výsledkov výskumu a metodík, ak je to možné;
- e) využívať kritériá a postupy hodnotenia 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 vyváženosť, rodovú rovnosť, rovnosť príležitostí a inkluzívnosť.

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

## 2. Prijímanie

V súlade so zásadami akademickej slobody a inštitucionálnej autonómie sa zamestnávateľom a financujúcim subjektom odporúča, aby zaviedli otvorené a transparentné postupy na prijímanie a výber založené na zásluhách, a to bez toho, aby boli sankcionované prerušenia kariéry alebo nelineárne, viac kariérne a hybridné dráhy. 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 prijímania a kritériách výberu, o počte voľných pracovných miest a o vyhliadkach na kariérny rast. Členovia výboru by mali byť informovaní a vyškolení v oblasti spravodlivých zásad prijímania pracovníkov.

### Zmeny v chronologickom poradí v životopisoch

Prerušenia kariéry 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, o ktoré sa uchádzajú.

## Služobný vek

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 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 prijímania 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 – hodnotenú na základe ich inovačných výskumných metód, prístupov a výstupov – a úroveň nezávislosti. Výberové komisie by kolektívne mali mať rozmanité odborné znalosti, kompetencie a skúsenosti relevantné pre hodnotenie uchádzača. Výberové komisie by mali tiež mať 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 rodovej zaujatosti alebo akýchkoľvek iných možných nevedomých zaujatostí. Po výberovom procese by mali byť všetci uchádzači informovaní o silných a slabých stránkach svojej žiadosti.

## Nediskriminácia

Zamestnávateľa a organizácie financujúce výskumných pracovníkov by nemali 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

Zamestnávateľa a financujúce organizácie by mali pre všetkých výskumných pracovníkov vrátane samostatných výskumných pracovníkov zaviesť systémy hodnotenia/ocenenia určené na pravidelné a transparentné hodnotenie vykonávania ich povinností nezávislou – a v prípade samostatných výskumných pracovníkov radšej medzinárodnou – komisiou. Nelineárne a viackariérne dráhy, pre ktoré je typická geografická mobilita a mobilita medzi odvetviami a organizáciami, prípadne hybridné dráhy, ktoré sa vyznačujú kombináciou niekoľkých odvetví súčasne, si zaslúžia plnohodnotné uznanie a zohľadnenie rovnako ako lineárne kariérne dráhy – čo sa má chápať ako kariéry, ktoré sledujú priamu líniu postupu z jednej pozície na druhú, zvyčajne v rámci rovnakej oblasti alebo disciplíny.

V rámci takýchto postupov hodnotenia a ocenenia by sa mal náležite zohľadniť celkový potenciál výskumných pracovníkov, ich tvorivosť vo výskume, výskumné výstupy – 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 –, ich správanie vo výskume – napr. etika a integrita, metodická dôslednosť, včasné spoločné využívanie vedomostí a údajov, otvorená spolupráca –, ako aj mobilita výskumných pracovníkov, pričom to treba zohľadniť 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 pozície. Na tento účel by sa na úrovni členských štátov a organizácií, ktoré vykonávajú výskum, mohlo zväziť vypracovanie systémov podobných trvalým zamestnaneckým pomerom ako vymedzených rámcov, v ktorých má pracovník so zmluvou na dobu určitú perspektívu, že v prípade kladného hodnotenia postúpi na stálu pozíciu.

### Spoluautorstvo

Pri hodnotení pracovníkov by inštitúcie mali pozitívne vnímať spoluautorstvo ako dôkaz o konštruktívnom prístupe k vykonávaniu výskumu. Zamestnávateľa a financujúce organizácie by preto mali 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, uvádzanými 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. Mali by tiež poskytovať odbornú prípravu a semináre výskumným pracovníkom, najmä začínajúcim výskumným pracovníkom, o etických autorských postupoch vrátane chápania individuálnych príspevkov a ich práv a povinností.

## Uznanie skúseností s mobilitou

Akákoľvek relevantná 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.

### 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, ktoré majú prispieť k stabilite zamestnanosti a k vymedzeniu pracovných práv a povinností výskumných pracovníkov v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a okolnosťami. Zdôrazňuje sa tiež, že je potrebné, aby zamestnávateľia a financujúce subjekty vytvorili výskumnú kultúru zacielenú na excelentnosť výskumu a umožnili vybudovanie úspešnej výskumnej komunity.

## 1. Pracovné podmienky, financovanie a platy

Zamestnávateľia a 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 okolnosťami a s vnútroštátnymi alebo odvetvovými dohodami o kolektívnom vyjednávaní. Cieľom by malo byť zabezpečenie pracovných podmienok, ktoré umožnia sklbiť osobný život, rodinu, starostlivosť, zdravie, bezpečnosť a celkové blaho bez toho, aby boli dotknuté kariéry vo výskume. Okrem iného by sa zvláštna pozornosť mala venovať pružnému pracovnému času, práci na kratší pracovný čas, práci na diaľku a vedeckej dovolenke výskumných pracovníkov, ako aj potrebným finančným a administratívnym ustanoveniam, ktorými sa riadia takéto dohody. Zamestnávateľia by mali zabezpečiť pracovné podmienky a prostredie, v ktorom sa podporuje duševné zdravie a fyzická pohoda výskumných pracovníkov, a to aj prostredníctvom primeraných postupov na prevenciu rodovo motivovaného násillia vrátane sexuálneho obťažovania a boj proti nemu.

### Výskumné prostredie

Zamestnávateľia a 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, prostriedky 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. manažéri a administrátori výskumu.

## Sťažnosti/odvolania

Zamestnávateľa a organizácie financujúce výskumných pracovníkov by mali v súlade s príslušnými vnútroštátnymi, únijskými alebo medzinárodnými pravidlami a právnymi predpismi zaviesť primerané postupy, pokiaľ možno vo forme nestrannej osoby pôsobiacej ako ombudsman, ktorá sa bude zaoberať sťažnosťami/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 rovnaké zaobchádzanie v rámci inštitúcie a zlepšiť celkovú kvalitu pracovných podmienok a prostredia.

## Účasť na riadení organizácie

Zamestnávateľa a 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 chránili a podporovali svoje individuálne a kolektívne záujmy a aktívne prispievali k činnosti inštitúcie.



## Financovanie a platy

Zamestnávateľia a organizácie financujúce výskumných pracovníkov by mali zabezpečiť, aby výskumní pracovníci bez ohľadu na svoje postavenie mohli požívať spravodlivé a atraktívne podmienky odmeňovania – financovanie a platy – s primeraným a spravodlivým sociálnym zabezpečením – vrátane nemocenských dávok, dávok v oblasti zdravotnej starostlivosti a rodičovských dávok, dôchodkových práv a dávok v nezamestnanosti, starobných a pozostalostných dávok, dávok v invalidite a dávok súvisiacich s nehodami 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 zodpovednosti. Výskumní pracovníci by mali byť informovaní o svojich právach a povinnostiach, pokiaľ ide o pochopenie spôsobu zdaňovania ich platov a mali by sa im poskytnúť transparentné informácie o právach na sociálnu ochranu, ako sú vnútroštátne dôchodkové práva.

### 2. Stabilita zamestnania

Zamestnávateľia a financujúce organizácie by mali prijať rozhodné opatrenia na boj proti fenoménu neistoty a na podporu stability a zaistenia pracovných miest. To by mohlo na dobrovoľnom základe zahŕňať stanovenie maximálnej prahovej hodnoty pre počet zmlúv na dobu určitú na organizáciu v rámci celkových ľudských zdrojov výskumných pracovníkov. Trvalé pracovné zmluvy či zmluvy na dobu neurčitú sa odporúčajú ako vhodný nástroj vždy vtedy, keď sa plnia stále, dlhodobé alebo často sa opakujúce úlohy v oblasti výskumu. Výskumní pracovníci so zmluvami na dobu určitú by mali mať možnosť využívať osobitné kariérne a poradenské služby na zabezpečenie kontinuity kariéry.

## Začínajúci výskumní pracovníci (R1 – R2)

Neistota zamestnania predstavuje v akademickej sfére mimoriadny problém. V záujme riešenia tejto situácie odporúča, aby sa – v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi a okolnosťami – zaviedli osobitné opatrenia na podporu začínajúcich výskumných pracovníkov, pokiaľ ide o poskytovanie sociálnej ochrany a pracovných podmienok výskumným pracovníkom v prvom štádiu kariéry, ktoré sú platné pre výskumných pracovníkov v iných štádiách kariéry, a primeraného príjmu, podporu zapojenia začínajúcich výskumných pracovníkov do výskumných tímov, aby sa zabránilo dopytu po úlohách nesúvisiacich s ich vedeckou odbornou prípravou a aby sa uznala medziinštitucionálna, medziodvetvová, interdisciplinárna a geografická mobilita vrátane virtuálnej mobility. Okrem toho by inštitúcie, ktoré vymenúvajú výskumných pracovníkov, mali stanoviť jasné pravidlá a jasné usmernenia pre prijímanie a vymenúvanie uznaných výskumných pracovníkov (R2) vrátane maximálneho trvania a cieľov týchto vymenovaní. V takýchto usmerneniach by sa mal zohľadniť čas strávený v 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.

Zamestnávateľa a financujúce organizácie by mali vynaložiť maximálne úsilie, pokiaľ ide o informovanie začínajúcich výskumných pracovníkov o kariérnych príležitostiach v rámci akademickej obce aj mimo nej, pričom by mali ponúkať široký profesijný rozvoj, najmä v štádiu R2, transparentnejšie a predvídateľnejšie kariérne vyhliadky a príležitosti na učenie sa prácou v rôznych odvetviach.

### 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 pracovné podmienky. Patria medzi ne predpisy o právach duševného vlastníctva a požiadavky a podmienky akéhokoľvek sponzora alebo financujúcej organizácie nezávisle od povahy ich zmluvy. Zamestnávateľia a financujúce organizácie by mali poskytnúť kópie takýchto dokumentov v angličtine. Výskumní pracovníci by mali dodržiavať takéto predpisy tým, že predložia požadované výsledky – napr. dizertačnú prácu, publikácie, patenty, správy, nové produkty atď. – tak, ako je stanovené v podmienkach zmluvy alebo ekvivalentného dokumentu.

Vzhľadom na rastúci dôraz na bezpečnosť poznatkov by výskumní pracovníci by mali vždy prijímať bezpečné pracovné postupy v súlade s príslušnými vnútroštátnymi a únijskými právnymi predpismi vrátane prijímania potrebných opatrení na ochranu zdravia a bezpečnosti a na obnovu po kybernetických útokoch a po zlyhaní informačných technológií, napr. vypracovaním vhodných stratégií pre zálohovanie údajov. Mali by byť tiež oboznámení s platnými vnútroštátnymi a únijskými právnymi požiadavkami na ochranu údajov a požiadavkami na ochranu dôverných údajov a prijať potrebné opatrenia na ich neustále plnenie.

#### 4. Šírenie a využívanie výsledkov

Všetci výskumní pracovníci by mali praktizovať otvorenú vedu, aby sa v súlade s ich zmluvnými dojednaniaми zabezpečilo šírenie, široká dostupnosť a využívanie výsledkov ich výskumu, 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 toho, aby bol výskum plodný a aby sa výsledky buď komerčne využívali a/alebo sprístupnili verejnosti vždy, keď nastane takáto príležitosť.

Výskumným pracovníkom by v tejto súvislosti mali pomáhať ich zamestnávateľa a financujúce organizácie, a to príslušnou odbornou prípravou v oblasti zručností a prístupom k primeranému financovaniu, infraštruktúre a podpore. Zapojenie výskumných pracovníkov do postupov otvorenej vedy by mali zamestnávateľa a financujúce organizácie uznávať, stimulovať a odmeňovať v rámci prijímania, kariérneho postupu a posudzovania programov financovania.

#### Duševné aktíva vrátane práv duševného vlastníctva

Zamestnávateľa a financujúce organizácie by mali zabezpečiť, aby výskumní pracovníci vo všetkých štádiách kariéry dostali adekvátnu kompenzáciu za prínosy vyplývajúce z prípadného využívania výsledkov ich výskumných a inovačných činností. Ak je to vhodné, možno tak urobiť aj zaručením spoluvlastníctva práv duševného vlastníctva, ako je autorské právo. Zamestnávateľa a financujúce organizácie by sa touto otázkou mali výslovne zaoberať vo svojej stratégii správy duševných aktív, ktorú by mali zverejniť. Stratégia správy duševných aktív by sa mala vzťahovať na vytváranie, správu, vlastníctvo a využívanie všetkých druhov duševných aktív – vrátane recenzovaných publikácií, údajov, know-how, noriem – a na podporu postupov 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 partnerov z priemyslu, ako sa prípadne stanovuje v zvláštnych dohodách o spolupráci alebo v iných typoch dohôd.

#### Zapojenie verejnosti

Výskumní pracovníci by mali zabezpečiť, aby bola široká verejnosť oboznámená s ich výskumnými činnosťami, a to takým spôsobom, aby ich dokázali pochopiť aj neodborníci, čím sa prispeje k väčšej zrozumiteľnosti vedy pre verejnosť. 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.

#### 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. Na zachovanie kompetencií a poskytovanie širokej škály kariérnych príležitostí pre výskumných pracovníkov vo verejnom a v súkromnom sektore je potrebná podpora kontinuálneho profesijného rozvoja spolu s odbornou prípravou v oblasti zručností.

## 1. Oceňovanie rozmanitých kariér vo výskume

Zamestnávateľia a 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, medziodvetvovú, 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 metrík, zohľadňujú sa rozmanité príspevky a ich potenciálny vplyv, rozmanité činnosti a postupy, ako sú okrem iného výučba, zručnosti, partnerské hodnotenie, riadenie a vodcovstvo, dohľad, mentorstvo, zhodnocovanie vedomostí, činnosti transferu technológií, podnikanie a spolupráca s priemyslom, rozvoj činností fakticky podloženej tvorby politík, vedecká komunikácia a interakcia so spoločnosťou a postupy otvorenej vedy, tímová veda, ako aj mobilita.

Zamestnávateľia a 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 kariér v záujme lepšieho osobnostného a profesijného rozvoja. V tejto súvislosti budú potrebné služby kariérneho poradenstva, mentorstva a podporné služby, aby sa stimulovala medziodvetvová, interdisciplinárna a geografická mobilita, ako aj vytváranie a rozvoj podnikateľských činností.

## 2. Kariérny rast a poradenstvo

Zamestnávateľa a organizácie financujúce výskumných pracovníkov by mali – najlepšie 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 by ich malo motivovať a prispievať k zníženiu neistoty, pokiaľ ide o ich profesijnú budúcnosť. Všetci výskumní pracovníci by mali byť s takýmito opatreniami a dohodami oboznámení a k svojmu kariérnemu rastu by mali pristupovať proaktívne a zodpovedne.

Zamestnávateľa a financujúce organizácie by mali buď v dotknutých inštitúciách, alebo v spolupráci s inými štruktúrami zabezpečiť dostupné a aktuálne kariérne poradenstvo a pomoc pri sprostredkovaní zamestnania, 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 výskume.

Prístup k odbornej príprave v oblasti výskumu a ku kontinuálnemu rozvoju

Zamestnávateľa a financujúce organizácie by mali zabezpečiť, aby všetci výskumní pracovníci v akomkoľvek štádiu svojej kariéry bez ohľadu na ich zmluvné postavenie mali príležitosť na profesijný rozvoj a zlepšovanie svojej zamestnateľnosti prostredníctvom prístupu k opatreniam určeným na kontinuálny rozvoj schopností a kvalifikácie. Zamestnávateľa a financujúce organizácie by mali podniknúť kroky na podporu vývoja a poskytovania cielenej odbornej prípravy, aby sa podporili príležitosti na zvyšovanie úrovne zručností a rekvalifikáciu výskumných pracovníkov s perspektívou celoživotného vzdelávania, ako aj medziodvetvová a interdisciplinárna mobilita. Takéto opatrenia by sa mali pravidelne hodnotiť, pokiaľ ide o ich dostupnosť, využitie 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 ich zhodnocovanie, čím sa inovatívne nápady pretavia do podnikania, a tak sa podporia inovácie a pokrok.



Členské štáty by mali podniknúť primerané kroky s cieľom zabezpečiť, aby bola doktorandská odborná príprava kompatibilná s interoperabilnými kariérami vo všetkých relevantných odvetviach a na účely otvorenej vedy, okrem iného s využitím európskeho rámca kompetencií pre výskumných pracovníkov (ResearchComp), zásad inovačnej doktorandskej odbornej prípravy, Európskeho kódexu správania pre etiku vo výskume a akýchkoľvek ďalších budúcich iniciatív prijatých na účely posilnenia prierezových zručností výskumných pracovníkov.

#### Potvrdzovanie zručností

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

#### Výučba

Výučba je základným prostriedkom na štruktúrovanie a šírenie vedomostí a predstavuje hodnotnú možnosť v rámci kariérnej dráhy výskumných pracovníkov. Vo výučbe by sa malo ťažiť z vedeckých poznatkov, ktoré by sa mali využívať, pričom by sa mal podporovať záujem študentov o výskum. Rovnako by sa malo v plnej miere podporovať a uznávať zapojenie výskumných pracovníkov do výučby, pričom toto zapojenie 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, tútorstva, dohľadu a mentorstva – zodpovedali ich výskumným činnostiam alebo odbornej príprave v oblasti výskumu.

Zamestnávateľia a financujúce organizácie by mali zabezpečiť primerané odmeňovanie za povinnosti vo výučbe a ich zohľadnenie v systémoch hodnotenia/ocenenia už v ranom štádiu kariéry výskumných pracovníkov. Takisto by sa malo zabezpečiť započítanie času, ktorý služobne starší zamestnanci venujú odbornej príprave a mentorstvu začínajúcich výskumných pracovníkov – v 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

Náležitú riadenie ľudí a tímu je pre výskumné pracovné prostredie kľúčové, pretože veda je vo svojej podstate spoločným úsilím. Mala by sa zaviesť nevyhnutná odborná príprava spolu s nástrojmi a mechanizmami hodnotenia, aby sa zabezpečilo, že samostatní a vedúci výskumní pracovníci budú zamestnancov a tímy viesť spravodlivo a nediskriminačne, a to bez rodovej zaujatosti a iných druhov zaujatosti – ako je zaujatosť založená na náboženstve, sexuálnej orientácii, rase, etnickom pôvode, sociálno-ekonomických podmienkach atď. –, a že so svojimi partnermi nadviažu 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 v ktorom sa podporuje jeho blaho.

Zamestnávateľia a 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 povinností, a musia zodpovedajúcim spôsobom informovať výskumných pracovníkov.

V takýchto dohodách by sa malo jasne stanoviť, že navrhovaný vedúci výskumu má dostatočnú úroveň odborných znalostí na vykonávanie dohľadu nad výskumom a dostatočný čas a odhodlanie na to, aby školenému výskumnému pracovníkovi ponúkol primeranú podporu; okrem toho by sa týmito dohodami mali zabezpečiť potrebné postupy, pokiaľ ide o pokrok a prieskum, ako aj potrebné mechanizmy spätnej väzby.

Osobitné ustanovenia týkajúce sa integrácie, podpory výskumu a kariérneho rastu výskumných pracovníkov, ich mentorstva a blaha, komunikácie a riešenia konfliktov, ako aj odbornej prípravy a profesijného rozvoja vedúcich výskumu sa uvádzajú v usmerneniach pre dohľad v rámci akcií Marie Curie-Skłodowskej. Uvedené usmernenia pre dohľad predstavujú súbor odporúčaní pre jednotlivcov a inštitúcie, ktoré získavajú financovanie z akcií Marie Curie-Skłodowskej.

V usmerneniach sa presadzuje účinný dohľad, monitorovanie, mentorstvo a vhodné kariérne poradenstvo.

#### Vzťahy s vedúcimi výskumu

Výskumní pracovníci vo fáze odbornej prípravy by mali mať štruktúrovaný a profesionálny vzťah so svojimi vedúcimi výskumu a zástupcami fakulty/katedry a mali by z tohto vzťahu 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 a 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 osobitnú pozornosť svojej mnohostrannej úlohe vedúcich výskumu, mentorov, poradcov v oblasti kariéry, vodcov, koordinátorov projektov, manažérov alebo vedeckých sprostredkovateľov. Tieto úlohy by mali plniť na najvyššej profesionálnej úrovni a mali by 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 ich kariéry. Podpora kariérneho rastu výskumných pracovníkov v kategóriách R1 a R2 pri odovzdávaní skúseností a hodnôt v dôveryhodnom a dôvernom prostredí je úlohou, ktorá so sebou prináša veľkú zodpovednosť.

---