

DOPORUČENÍ KOMISE**ze dne 11. března 2005****o Evropské chartě pro výzkumné pracovníky a o Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků****(Text s významem pro EHP)**

(2005/251/ES)

KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ,

vědeckých znalostí, technického pokroku, zvýšení kvality života, zajištění blahobytu evropských občanů a posílení evropské konkurenceschopnosti.

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na článek 165 této smlouvy,

(6) Je třeba zavést a uplatňovat nové nástroje pro kariérní růst výzkumných pracovníků, čímž se přispěje ke zlepšení pracovních perspektiv pro výzkumné pracovníky v Evropě.

vzhledem k těmto důvodům:

(1) V lednu 2000 Komise považovala za nutné⁽¹⁾ založit Evropský výzkumný prostor jako opěrný bod pro budoucí působení Společenství v této oblasti za účelem posílení a strukturalizace evropské výzkumné politiky.

(7) Výhodnější a viditelnější pracovní perspektivy také přispějí k vytvoření kladného postoje veřejnosti vůči profesi výzkumného pracovníka, a tudíž povzbudí více mladých lidí k volbě tohoto povolání.

(2) Zasedání Evropské rady v Lisabonu stanovilo pro Společenství cíl stát se do roku 2010 nejkonkurenceschopnější a nejdynamičtější znalostní ekonomikou na světě.

(8) Konečným politickým cílem tohoto doporučení je přispět rozvoji přitažlivého, otevřeného a trvalého evropského trhu práce pro výzkumné pracovníky, kde rámcové podmínky umožní zaměstnat a udržet vysoce kvalitní výzkumné pracovníky v prostředí, které podpoří efektivní práci a produktivitu.

(3) Rada se zaměřila na otázky týkající se povolání a kariéry výzkumných pracovníků uvnitř Evropského výzkumného prostoru ve svém usnesení ze dne 10. listopadu 2003⁽²⁾, a zejména ocenila záměr Komise pracovat na vytvoření Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování při přijímání výzkumných pracovníků.

(9) Členské státy by se měly snažit poskytnout výzkumným pracovníkům systémy dlouhodobého rozvoje kariéry na všech stupních bez ohledu na smluvní situaci a zvolenou profesní dráhu ve výzkumu a vývoji a dále zajistit, aby se na výzkumné pracovníky pohlíželo jako na profesní skupinu tvořící nedílnou součást institucí, v nichž pracují.

(4) Nedostatek výzkumných pracovníků⁽³⁾, obzvláště v některých klíčových oblastech, v blízké budoucnosti vážně ohrozí inovativní sílu, znalostní schopnosti a růst produktivity v EU a mohl by narušit dosažení cílů stanovených v Barceloně a Lisabonu. Proto musí Evropa výrazně zvýšit svou přitažlivost pro výzkumné pracovníky a musí posílit účast výzkumných pracovníků poskytutím podmínek nezbytných pro dlouhodobější a přitažlivější kariéry v oblasti výzkumu a vývoje⁽⁴⁾.

(10) I přes značné úsilí vyvíjené členskými státy k odstranění správních a právních překážek zeměpisné a mezioborové mobility mnoho překážek ještě přetrvává.

(5) Dostatečné a dobře rozvinuté lidské zdroje v oblasti výzkumu a vývoje jsou úhelným kamenem pro vývoj

(11) Všechny formy mobility musí být podporovány jako nedílná součást celkové politiky lidských zdrojů ve vědě a výzkumu na národní, regionální a institucionální úrovni.

⁽¹⁾ KOM(2000) 6 v konečném znění ze dne 18. ledna 2000.⁽²⁾ Úř. věst. C 282, 25.11.2003, s. 1. Usnesení Rady ze dne 10. listopadu 2003 (2003/C 282/01) o povolání a kariéře výzkumných pracovníků uvnitř Evropského výzkumného prostoru.⁽³⁾ KOM(2003) 226 v konečném znění a SEK(2003) 489, 30.4.2003.⁽⁴⁾ SEK(2005) 260.

(12) Hodnota všech forem mobility musí být plně uznána v systémech pracovního hodnocení a kariérního růstu výzkumných pracovníků jako zkušenost prospěšná pro jejich profesní rozvoj.

- (13) Vývoj sladění kariéry a politiky mobility výzkumných pracovníků, kteří do Evropské unie přicházejí⁽¹⁾ nebo ji naopak opouštějí, by měl být přezkoumán s ohledem na situaci v rozvojových zemích a regionech uvnitř a vně Evropy, aby se budování výzkumných kapacit v Evropské unii nevytvářelo na úkor méně rozvinutých zemí nebo regionů.
- (14) Investoři nebo zaměstnavatelé výzkumných pracovníků by měli při provádění náboru zodpovídat za otevřená, průhledná a mezinárodně srovnatelná výběrová a náborová řízení.
- (15) Společnost by měla ve větší míře ocenit odpovědnost a profesionalismus výzkumných pracovníků při výkonu práce na různých stupních jejich kariéry, a jejich všestrannou úlohu v rolích znalostních a řídicích pracovníků, projektových koordinátorů, ředitelů, inspektorů, mentorů, poradců pro rozvoj kariéry nebo vědeckých komunikátorů.
- (16) Toto doporučení vychází ze zásady, že zaměstnavatelé nebo investoři výzkumných pracovníků mají prvořadou povinnost zajistit dodržování požadavků vyplývajících z vnitrostátních, regionálních nebo odvětvových právních předpisů.
- (17) Toto doporučení poskytuje členským státům, zaměstnavatelům, investorům a výzkumným pracovníkům cenný nástroj při dobrovolném provádění dalších iniciativ pro zlepšení a posílení perspektiv kariéry výzkumných pracovníků v Evropské unii a pro zřízení otevřeného trhu práce pro výzkumné pracovníky.
- (18) Obecné zásady a požadavky popsané v tomto doporučení jsou výsledkem veřejné konzultace, na níž se plně podíleli členové řídicí skupiny o lidských zdrojích a mobilitě,

DOPORUČUJE:

1. Aby se členské státy zaměřily na podniknutí kroků nezbytných k tomu, aby zaměstnavatelé nebo investoři výzkumných pracovníků rozvíjeli a udržovali příznivé výzkumné prostředí a pracovní kulturu, kde budou jednotlivci i výzkumné skupiny vyhodnocovány, povzbuzovány a podporovány a budou vybaveny hmotnými a nehmotnými prostředky nezbytnými pro dosažení svých cílů a úkolů. V této souvislosti by se měla věnovat zvláštní pozornost přípravě pracovních podmínek a odborného vzdělávání v raných etapách kariéry výzkumných pracovníků, což ovlivní budoucí výběr a přitažlivost kariéry v oblasti výzkumu a vývoje.
2. Aby se v případě nutnosti členské státy zaměřily na klíčové kroky k zajištění toho, aby zaměstnavatelé nebo investoři výzkumných pracovníků zlepšili metody náboru pracovníků a systémy profesního vyhodnocování za účelem založení průhlednějšího, více otevřeného, rovného a mezinárodně uznaného systému náboru a kariérního růstu, což je předpokladem pro skutečný evropský trh práce pro výzkumné pracovníky.
3. Aby členské státy – při vytváření a přijímání svých strategií a systémů pro rozvoj dlouhodobého rozvoje kariéry výzkumných pracovníků – vzaly řádně na vědomí obecné zásady a požadavky podle Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování při přijímání výzkumných pracovníků uvedených v příloze a řídily se jimi.
4. Aby se členské státy zaměřily na převzetí těchto obecných zásad a požadavků, které spadají do jejich pravomoci, do svých národních předpisových rámců nebo odvětvových a/nebo institucionálních norem a zásad (charty a/nebo kodexy pro výzkumné pracovníky). Při této činnosti by měly vzít v úvahu velkou rozmanitost zákonů, předpisů a postupů, které v různých zemích a odvětvích ovlivňují průběh, organizaci a pracovní podmínky kariéry ve výzkumu a vývoji.
5. Aby členské státy považovaly tyto obecné zásady a požadavky za nedílnou součást institucionálních mechanismů zabezpečování kvality tím, že je budou brát jako prostředek pro vytvoření finančních kritérií pro národní/regionální finanční režimy a že je zavedou do procesů provádění kontrol, sledování a vyhodnocování veřejných subjektů.
6. Aby členské státy i nadále usilovaly o překonání přetrvávajících právních a správních překážek mobility, včetně mezi-odvětvové mobility a mobility mezi jednotlivými funkcemi a uvnitř funkcí, s přihlédnutím k rozšíření Evropské unie.
7. Aby členské státy usilovaly o zajištění přiměřeného sociálního zabezpečení pro výzkumné pracovníky v souladu s jejich právním statutem. V této souvislosti musí být věnována zvláštní pozornost převodům nároků na důchodové zabezpečení, ať už nárokům ze zákona nebo dodatkovým nárokům, u výzkumných pracovníků, kteří se pohybují mezi soukromým a státním sektorem v jedné zemi a dále u výzkumných pracovníků, kteří odcházejí pracovat za hranice uvnitř Evropské unie. Tyto režimy by měly zaručit, že výzkumní pracovníci, kteří během svého života změní zaměstnání nebo přeruší pracovní poměr, neztratí nárok na sociální zabezpečení.

⁽¹⁾ KOM(2004) 178 v konečném znění ze dne 16. března 2004.

8. Aby členské státy zavedly nezbytné struktury umožňující pravidelné přezkoumání tohoto doporučení, jakož i rozsahu uplatnění Evropské charty pro výzkumné pracovníky a Kodexu chování při přijímání výzkumných pracovníků ze strany zaměstnavatelů, investorů a výzkumných pracovníků.
9. Aby tato kritéria pro měření byla sestavena a schválena společně s členskými státy v rámci prací uskutečněných řídicí skupinou pro lidské zdroje a mobilitu.
10. Aby členské státy jako zástupci uvnitř mezinárodních organizací založených na mezivládní úrovni věnovaly náležitou pozornost tomuto doporučení při navrhování strategií a při rozhodování o činnostech těchto organizací.
11. Toto doporučení je určeno členskými státy, ale mělo by též sloužit jako nástroj pro posílení sociálního dialogu, stejně jako dialogu mezi výzkumnými pracovníky, zainteresovanými stranami a společností obecně.
12. Členské státy se vyzývají, aby v rámci možností informovaly Komisi do 15. prosince 2005, a poté každý rok, o veškerých opatřeních, která přijmou s ohledem na toto doporučení, a aby ji informovaly o prvních výsledcích spojených s jeho prováděním a poskytly jí příklady osvědčených postupů.
13. Toto doporučení bude Komisí pravidelně přezkoumáno v rámci otevřené metody koordinace.

V Bruselu dne 11. března 2005

Za Komisi
Janez POTOČNIK
člen Komise

PŘÍLOHA

ODDÍL 1

Evropská charta pro výzkumné pracovníky

Evropská charta pro výzkumné pracovníky je souborem obecných zásad a požadavků, které upřesňují úlohu, odpovědnosti a práva výzkumných pracovníků, jejich zaměstnavatelů a/nebo investorů⁽¹⁾. Cílem charty je zajistit, aby vztahy mezi výzkumnými pracovníky a zaměstnavateli nebo investory přispěly k úspěchu při vývoji, transferu, sdílení a rozšiřování znalostí a technického rozvoje a při rozvoji kariéry výzkumných pracovníků. Charta si také uvědomuje hodnotu všech forem mobility, které slouží ke zlepšení pracovního rozvoje výzkumných pracovníků.

V tomto ohledu charta představuje rámec pro výzkumné pracovníky, zaměstnavatele a investory, který je nabádá k odpovědné profesionální činnosti v jejich pracovním prostředí a ke vzájemnému uznávání.

Charta je určena všem výzkumným pracovníkům v Evropské unii na všech stupních kariéry a pokrývá všechny oblasti výzkumu jak ve veřejném, tak i soukromém sektoru nezávisle na způsobu jejich jmenování nebo na jejich zaměstnání⁽²⁾, právní formě jejich zaměstnavatele nebo druhu organizace nebo zařízení, v nichž se práce uskutečňuje. Bere v úvahu četné úlohy výzkumných pracovníků, kteří jsou zapojeni nejen do řízení výzkumu a/nebo do provádění rozvojových činností, ale podílí se i na dohledu, instruktáži, řízení nebo správních úkolech.

Charta vychází ze zásady, že výzkumní pracovníci stejně jako zaměstnavatelé a/nebo investoři ve výzkumu mají prvořadou povinnost se zaručit, že splňují požadavky příslušných národních nebo regionálních právních předpisů. Pokud výzkumní pracovníci mají postavení a práva, která jsou v určitých ohledech výhodnější než práva stanovená v této chartě, ustanovení této charty nemohou být použita k omezení postavení a již nabytých práv.

Výzkumní pracovníci, stejně jako zaměstnavatelé a investoři, kteří se touto chartou budou řídit, budou muset respektovat také základní práva a zásady uznané Chartou základních práv Evropské unie⁽³⁾.

OBECNÉ ZÁSADY A POŽADAVKY VZTAHUJÍCÍ SE NA VÝZKUMNÉ PRACOVNÍKY

Svoboda výzkumu

Výzkumní pracovníci by měli zaměřit svůj výzkum na blaho lidstva a na rozšíření hranic vědeckých znalostí, přičemž požívají svobodu myšlení a vyjadřování a svobodu určení metod použitých k řešení problémů v souladu s etickými zásadami a postupy.

Výzkumní pracovníci musí však uznat hranice této svobody, které mohou vyplynout ze zvláštních okolností výzkumu (sem patří dohled, poradenství a řízení) nebo provozních omezení, např. z důvodů rozpočtu nebo infrastruktury nebo, obzvláště v průmyslovém odvětví, z důvodů ochrany duševního vlastnictví. Tato omezení však nesmí být v rozporu s uznanými etickými zásadami a postupy, které musí výzkumný pracovník dodržovat.

Etické zásady

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

Profesní odpovědnost

Výzkumní pracovníci by měli vynaložit veškeré úsilí k tomu, aby jejich výzkum byl prospěšný pro společnost a neduplikoval výzkum již provedený někde jinde.

⁽¹⁾ Viz definici v oddíle 3.

⁽²⁾ Viz definici v oddíle 3.

⁽³⁾ Úř. věst. C 364, 18.12.2000, s. 1.

Musí se vyhýbat všem druhům plagiátorství a dodržovat zásadu duševního vlastnictví a společného vlastnictví údajů v případě výzkumu prováděného společně s jednou nebo více dohlížejícími osobami a/nebo jinými výzkumnými pracovníky. Potřeba schválení nových pozorování předvedením opakovatelnosti pokusů nesmí být považována za plagiátorství, pokud se výslovně uvedou údaje, které mají být potvrzeny.

Výzkumní pracovníci musí mít jistotu, že pokud pověří jinou osobu určitým aspektem své práce, tato osoba bude mít nezbytné schopnosti k jeho výkonu.

Profesní přístup

Výzkumní pracovníci by měli být obeznámeni se strategickými cíly 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.

Pokud dojde ke zpoždění, novému definování nebo doplnění výzkumného projektu, výzkumní pracovníci o tom musí informovat své zaměstnavatele, investory nebo dohlížející osoby, a rovněž je musí uvědomit v případě, že dojde z jakýchkoli důvodů k předčasnému ukončení nebo pozastavení projektu.

Smluvní a zákonné povinnosti

Výzkumní pracovníci na všech stupních musí být obeznámeni s národními, odvětvovými nebo institucionálními předpisy upravujícími odbornou přípravu a/nebo 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. Výzkumní pracovníci přistoupí k těmto předpisům poskytnutím požadovaných výsledků (např. diplomové práce, publikací, patentů, zpráv, rozvoje nových výrobků, atd.), jak stanoveno v podmínkách smlouvy nebo ekvivalentního dokumentu.

Odpovědnost

Výzkumní pracovníci si musí být vědomi své odpovědnosti vůči svým zaměstnavatelům, investorům nebo jiným příznivým veřejným či soukromým subjektům a také, převážně z etických důvodů, vůči společnosti jako celku. Výzkumní pracovníci financovaní z veřejných zdrojů jsou také odpovědní za efektivní využívání peněz daňových poplatníků. V důsledku toho by se měli řídit zásadami řádného, průhledného a efektivního finančního řízení a spolupracovat při všech oprávněných auditech týkajících se jejich výzkumu, které provedou jejich zaměstnavatelé/investoři nebo etické výbory.

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-li o to příslušné orgány.

Řádné postupy v oblasti výzkumu

Výzkumní pracovníci by měli za každých okolností používat bezpečné pracovní postupy v souladu s národními právními předpisy, včetně nezbytných opatření pro zdraví a bezpečnost a vyhýbání se následkům katastrof spojených s informační technologií, např. přípravou řádných záložních strategií. Měli by být rovněž obeznámeni s požadavky národních právních předpisů týkajícími se ochrany údajů a ochrany důvěrných informací, a provádět nezbytné kroky k jejich stálému dodržování.

Šíření a využívání výsledků

Všichni výzkumní pracovníci by v souladu se smluvními ustanoveními měli zajistit, aby výsledky jejich výzkumu byly šířeny a využívány, např. sdělovány, předávány do jiných výzkumných zařízení nebo případně uváděny na trh. Zejména zkušení výzkumní pracovníci by měli hrát vedoucí roli při zajištění plodného výzkumu a komercializace nebo zpřístupnění jeho výsledků (případně obojí) pokaždé, kdy se naskytne vhodná příležitost.

Veřejný závazek

Výzkumní pracovníci by měli zajistit, aby s jejich výzkumnou činností byla obeznámena široká veřejnost takovým způsobem, že bude pochopena nejen odborníky, a napomáhat tak ke zlepšení vědních znalostí veřejnosti. Přímé spojení s veřejností pomůže výzkumným pracovníkům lépe pochopit zájem veřejnosti o priority ve vědě a technologii, a také její obavy.

Vztahy s dohlížejícími osobami

Výzkumní pracovníci ve fázi odborného vzdělávání by měli udržovat strukturované a pravidelné styky s dohlížející osobou nebo osobami a fakultními/oborovými zástupci, a plně těchto styků s nimi využívat.

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, předloženými a/nebo očekávanými výsledky výzkumu.

Povinnosti spojené s kontrolou a řízením

Zkušení výzkumní pracovníci by měli věnovat zvláštní pozornost své všestranné úloze v rolích znalostních a řídicích pracovníků, projektových koordinátorů, ředitelů, inspektorů, instruktorů, poradců pro kariérní růst nebo vědeckých komunikátorů. Těmto úkolům by se měli věnovat na nejvyšší odborné úrovni. S ohledem na svou úlohu dohlížejících osob a poradců výzkumných pracovníků by zkušení výzkumní pracovníci měli vybudovat konstruktivní a pozitivní vztahy se začínajícími výzkumnými pracovníky, aby vytvořili nezbytné podmínky pro efektivní předávání informací a pro další úspěšný rozvoj kariéry výzkumných pracovníků.

Nepřetržitý profesní rozvoj

Výzkumní pracovníci by se na všech stupních povolání měli nepřetržitě snažit o soustavný rozvoj svých dovedností a schopností. Toho může být dosaženo různými prostředky, mezi něž patří zejména, ale nikoli výlučně, například formální odborná příprava, kurzy, konference a e-learning.

OBECNÉ ZÁSADY A POŽADAVKY VZTAHUJÍCÍ SE NA ZAMĚSTNAVATELE A INVESTORY

Uznávání profese

Všichni výzkumní pracovníci, kteří se věnují výzkumnému povolání, by měli být uznáváni jako příslušníci profesní skupiny a mělo by se s nimi odpovídajícím způsobem jednat. 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 národní úrovni (např. zaměstnanec, postgraduální student, stipendista s doktorským titulem, úředník).

Nediskriminace

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

Výzkumné prostředí

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit co nejpřínosnější výzkumné nebo výzkumně-vzdělávací prostředí a poskytnout příslušné vybavení, prostředky a možnosti, zejména pro dálkovou spolupráci prostřednictvím výzkumných sítí, a dbát na dodržování národních nebo odvětvových předpisů týkajících se zdraví a bezpečnosti ve výzkumu. Investoři by měli zajistit přiměřené zdroje na podporu dohodnutého pracovního programu.

Pracovní podmínky

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby pracovní podmínky výzkumných pracovníků, včetně zdravotně postižených výzkumných pracovníků, byly v případě potřeby dostatečně pružné k úspěšnému provádění výzkumu v souladu s platnými národními právními předpisy a národními nebo odvětvovými kolektivními smlouvami. Jejich cílem by mělo být poskytnutí pracovních podmínek umožňujících výzkumným pracovníkům obou pohlaví spojit rodinu a práci, děti a rozvoj kariéry⁽¹⁾. Zvláštní pozornost by mimo jiné měla být věnována flexibilní pracovní době, práci na částečný úvazek a dlouhodobému volnu (*sabbatical leave*), stejně jako finančním a správním ustanovením, jimiž se tato ujednání řídí.

⁽¹⁾ Viz SEK(2005) 260, Ženy a věda: Dokonalost a inovace – Rovnost žen a mužů ve vědeckém světě.

Stabilita a stálost zaměstnání

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výkonnost výzkumných pracovníků nebyla podmíněna nestálostí pracovních smluv, a měli by se proto co nejvíce snažit o zlepšení pracovních podmínek výzkumných pracovníků uplatňováním a dodržováním zásad a podmínek upravených ve směrnici Rady 1999/70/ES⁽¹⁾.

Financování a mzdy

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výzkumným pracovníkům byly poskytnuty slušné a přitažlivé podmínky financování a/nebo mzdové podmínky s přiměřeným a slušným sociálním zabezpečením (včetně nemocenských dávek a rodinných přídatků, důchodového zabezpečení a dávek v nezaměstnanosti) v souladu s existujícími národními právními předpisy a s národními nebo oborovými kolektivními smlouvami. Vztahuje se to na výzkumné pracovníky na všech stupních povolání včetně výzkumných pracovníků na počátečních stupních, přiměřeně jejich právnímu postavení, výkonu a stupni kvalifikace a/nebo odpovědnosti.

Rovnováha mezi pohlavími⁽²⁾

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by se měli snažit o vytvoření reprezentativní rovnováhy mezi pohlavími na všech personálních stupních včetně kontrolního a řídicího stupně. Této rovnováhy by mělo být dosaženo na základě politiky rovných příležitostí v okamžiku přijímání do pracovního poměru a během dalších etap rozvoje kariéry, aniž by se však upřednostnila před kritériem kvality a schopností. Aby se zajistila rovnost zacházení, musí být výběrová a hodnotící výbory složeny na základě přiměřené rovnováhy mezi pohlavími.

Rozvoj kariéry

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli v rámci správy lidských zdrojů vypracovat 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. Tato strategie by měla zahrnout i dostupnost poradců, jejichž úkolem je poskytovat podporu a poradenství pro osobní a profesionální rozvoj výzkumných pracovníků, což znamená je motivovat a přispívat ke snížení nejistoty ohledně jejich profesní budoucnosti. Všichni výzkumní pracovníci by měli být obeznámeni s těmito ustanoveními a ujednáními.

Hodnota mobility

Zaměstnavatelé a/nebo investoři musí uznat hodnotu zeměpisné, meziodvětvové, vnitrooborové a mezioborové a virtuální⁽³⁾ mobility mezi veřejným a soukromým sektorem, která představuje důležitý prostředek ke zvýšení vědeckých znalostí a pracovního rozvoje na všech stupních kariéry výzkumného pracovníka. Měli by proto vytvořit takové možnosti v rámci zvláštní strategie pro rozvoj kariéry a plně zhodnotit a uznat všechny zkušenosti s mobilitou uvnitř systému vývoje/hodnocení kariéry.

Vyžaduje to také zřízení nezbytných správních nástrojů, které umožní převody subvencí a opatření sociálního zabezpečení v souladu s národními právními předpisy.

Přístup ke vzdělávání a nepřetržitému rozvoji výzkumníků

Zaměstnavatelé a/nebo 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.

Tato opatření musí být pravidelně posuzována z hlediska své přístupnosti, svého uplatňování a efektivnosti pro zlepšování schopností, dovedností a zaměstnatelnosti.

⁽¹⁾ Směrnice Rady 1999/70/ES ze dne 28. června 1999 o „Rámcové dohodě o pracovních poměrech na dobu určitou“ uzavřené mezi EKOS, UNICE a CEEP (Úř. věst. L 175, 10.7.1999, s. 43), která má za cíl zabraňovat tomu, aby se se zaměstnanci s pracovní smlouvou na dobu určitou zacházelo hůře než se srovnatelnými stálými zaměstnanci, a dále předcházet zneužívání vyplývajícímu z opakovaného používání pracovních smluv na dobu určitou, napomáhat zlepšení přístupu zaměstnancům na dobu určitou k odbornému vzdělávání a zajistit, aby zaměstnanci na dobu určitou byli informováni o volných stálých pracovních místech.

⁽²⁾ Viz SEK(2005) 260, Ženy a věda: Dokonalost a inovace – Rovnost žen a mužů ve vědeckém světě.

⁽³⁾ Tj. spolupráce na dálku prostřednictvím elektronické sítě.

Přístup k odbornému poradenství

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby se výzkumným pracovníkům na všech stupních kariéry a bez ohledu na smluvní situaci poskytla možnost odborného poradenství a pomoci při hledání zaměstnání, a to buď v příslušném orgánu nebo ve spolupráci s jinými strukturami.

Práva duševního vlastnictví

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby výzkumní pracovníci na všech stupních kariéry získali užitek z využívání (pokud existuje) výsledků svého výzkumu a vývoje díky právní ochraně, zejména díky přiměřené ochraně práv duševního vlastnictví včetně autorského práva.

Politiky a praktiky by měly upřesnit práva náležející výzkumným pracovníkům a/nebo případně jejich zaměstnavatelům nebo jiným stranám, včetně externích obchodních nebo průmyslových organizací, podle případných ustanovení zvláštních dohod o spolupráci nebo jiných dohod.

Spoluautorství

Orgány by měly mít při hodnocení zaměstnanců kladný přístup ke spoluautorství, které je výrazem konstruktivního přístupu k provádění výzkumu. Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli proto vyvinout strategie, metody a postupy poskytující výzkumným pracovníkům, včetně pracovníků na počátku kariéry výzkumného pracovníka, nezbytné rámcové podmínky k uplatnění práva být uznán a být uváděn a/nebo citován v souvislosti s jejich skutečným přispěním, jako spoluautor dokumentu, patentu, atd., anebo zveřejňovat výsledky své vlastní práce nezávisle na dohlížející osobě/osobách.

Kontrola

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby byla jasně určena osoba, na níž se budou moci obracet výzkumní pracovníci na počátku kariéry v otázkách týkajících se výkonu pracovních povinností, a informovat o této volbě výzkumné pracovníky.

Tato ustanovení by měla jasně stanovit, že navržené dohlížející osoby musejí mít dostatečnou praxi v oblasti kontroly výzkumu, dostatek času, a dále znalosti, zkušenosti, odbornost a odpovědný přístup pro poskytnutí přiměřené podpory začínajícímu výzkumnému pracovníku a pro stanovení nezbytných postupů k učinění pokroků a k přezkoumání, stejně jako nezbytných mechanismů pro zpětné vazby.

Výuka

Výuka je hlavním prostředkem pro strukturování a šíření znalostí a měla by být považována za plnohodnotnou možnost uplatnění během profesní dráhy výzkumného pracovníka. Pedagogické odpovědnosti by však neměly být přehnané a neměly by výzkumnému pracovníkovi bránit, zejména na počátku kariéry, ve výzkumné činnosti.

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zajistit, aby úkoly spojené s výukou byly řádně odměňovány a brány v úvahu v systémech profesního vyhodnocování, a aby čas, který zkušení výzkumní pracovníci vynaloží na odbornou přípravu začínajících vědeckých pracovníků, mohl být započítán v rámci jejich pedagogického úvazku. Pro činnosti spojené s výukou a vzděláváním by měla být poskytnuta odborná příprava v rámci pracovního rozvoje výzkumných pracovníků.

Systém hodnocení

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zavést pro všechny výzkumné pracovníky, včetně zkušených výzkumných pracovníků, systémy hodnocení, které by umožňovaly pravidelné a průhledné hodnocení pracovního výkonu nezávislým výběrem (u zkušených výzkumných pracovníků nejlépe mezinárodním).

Tyto systémy hodnocení by měly brát v úvahu jejich vědeckou tvořivost a výsledky, např. publikace, patenty, řízení výzkumu, pedagogickou a lektorskou práci, dohled, instruktáž, národní nebo mezinárodní spolupráci, správné úkoly, činnosti spojené se zlepšováním veřejného povědomí a mobility, a mělo by se k nim přihlížet při kariérním postupu.

Stížnosti a odvolání

Zaměstnavatelé a/nebo investoři výzkumných pracovníků by měli dbát na přesné určení postupů v souladu s národními předpisy a pravidly, případně určit jednu nezávislou osobu (typu ochránce práv) k přezkoumání stížností/odvolání výzkumných pracovníků včetně konfliktů mezi dohlížející osobou a začínajícími výzkumnými pracovníky. Tyto postupy by měly poskytnout všem výzkumným pracovníkům důvěrou a neformální pomoc při řešení pracovních konfliktů, sporů a stížností, s cílem zajistit spravedlivé a rovné zacházení v rámci instituce a zlepšit celkovou kvalitu pracovního prostředí.

Účast v rozhodovacích subjektech

Zaměstnavatelé a/nebo 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 na profesionální úrovni a účinně přispívat k činnosti instituce⁽¹⁾.

Nábor

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli zaručit přesně stanovené vstupní a náborové normy pro výzkumné pracovníky, obzvláště na počátku jejich kariéry, které by usnadnily přístup znevýhodněným skupinám nebo výzkumným pracovníkům při návratu k výzkumné činnosti, včetně učitelů (na všech stupních) při návratu k výzkumné činnosti.

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by se při jmenování nebo přijímání výzkumných pracovníků měli držet zásad stanovených v Kodexu chování pro přijímání výzkumných pracovníků.

ODDÍL 2

Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků

Kodex chování pro přijímání výzkumných pracovníků sestává ze souboru obecných zásad a požadavků, které by měly být dodržovány zaměstnavateli a/nebo instruktory při jmenování nebo přijímání výzkumných pracovníků. Tyto zásady a požadavky by měly zaručit dodržování hodnot jako průhlednost přijímacího procesu a rovné zacházení se všemi kandidáty, zejména s ohledem na rozvoj atraktivního, otevřeného a trvalého evropského pracovního trhu pro výzkumné pracovníky, a doplňovat zásady a požadavky stanovené v Evropské chartě pro výzkumné pracovníky. Instituce a zaměstnavatelé přistupující ke Kodexu chování tím jasně prokázají své odhodlání odpovědně a seriózně jednat a poskytovat výzkumným pracovníkům spravedlivé rámcové podmínky s jasným cílem přispět k rozvoji evropského výzkumného prostoru.

OBECNÉ ZÁSADY A POŽADAVKY KODEXU CHOVÁNÍ

Nábor

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli stanovit otevřené⁽²⁾, účinné, průhledné, příznivé a mezinárodně srovnatelné přijímací postupy, přiměřeně upravené pro typ zveřejněných pracovních míst.

Oznámení by měla obsahovat obsáhlý popis požadovaných znalostí a dovedností a neměla by být příliš úzce specializovaná, aby se neodradili vhodní uchazeči. Zaměstnavatelé by měli přiložit popis pracovních podmínek a práva, včetně výhlídek kariérního růstu. Stanovená lhůta mezi zveřejněním volného pracovního místa nebo vypsáním výběrového řízení a datem uzávěrky pro podání přihlášky však musí být realistická.

Výběr

Výběrové výbory by měly sloučit rozličné odborné znalosti a dovednosti a měly by odrážet vyvážený poměr mezi muži a ženami, a v případě nutnosti a možnosti zahrnout členy z různých odvětví (veřejného a soukromého) a oborů, zejména z jiných zemí a s odpovídající praxí pro ohodnocení kandidáta. V rámci možností by se měl použít široký rozsah výběrových postupů, jako jsou externí odborné posudky a ústní pohovory. Členové výběrových výborů by měli být příslušně odborně vyškoleni.

⁽¹⁾ V této souvislosti viz také směrnici Evropského parlamentu a Rady 2002/14/ES (Úř. věst. L 80, 23.3.2002, s. 29).

⁽²⁾ Měly by se použít všechny dostupné nástroje, zejména mezinárodní nebo světově přístupné zdroje na internetových stránkách jako celoevropská brána mobility výzkumných pracovníků: <http://europa.eu.int/eracareers>

Transparentnost

Uchazeči by ještě před výběrem měli být informováni o výběrovém řízení a o kritériích výběru, o počtu volných míst a výhlídkách kariérního růstu. Po ukončení výběrového řízení by rovněž měli být obeznámeni se silnými a slabými stránkami své kandidatury.

Hodnocení zásluh

Výběrové řízení by mělo vzít v úvahu celkovou praxi⁽¹⁾ kandidátů. Přestože je hlavní pozornost zaměřena na celkové schopnosti ve výzkumném oboru, měl by se brát ohled i na tvořivost a stupeň nezávislosti.

To znamená, že zásluhy by se měly posuzovat kvalitativně i kvantitativně a měl by být kladen důraz nejen na množství publikací, ale i na vynikající výsledky získané během rozmanité profesní dráhy. Podíl bibliometrických ukazatelů by měl být řádně vyvážen v rámci širší řady hodnotících kritérií jako jsou výuka, dohled, práce v kolektivu, transfer znalostí, řízení výzkumných pracovníků a činnosti spojené se zlepšováním povědomí veřejnosti. Pro uchazeče z průmyslového prostředí musí být zvláštní pozornost věnována příspěvkům k patentům, vývoji a vynálezům.

Změny v časovém pořadí životopisů

Přerušování kariéry nebo změny v časovém pořadí životopisů 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.

Uznávání zkušeností s mobilitou

Každá zkušenost s mobilitou, např. pobyt v jiné zemi/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 etapě kariéry výzkumného pracovníka, nebo zkušenost s virtuální mobilitou, by měly být považovány za hodnotný příspěvek profesního rozvoje výzkumného pracovníka

Uznávání kvalifikace

Zaměstnavatelé a/nebo investoři by měli stanovit odpovídající posuzování a hodnocení akademické a odborné kvalifikace včetně neformální kvalifikace všech výzkumných pracovníků, zejména v rámci mezinárodní a pracovní mobility. Měli by se vzájemně informovat a získat celkový přehled o pravidlech, postupech a normách upravujících uznávání těchto kvalifikací a následně prozkoumat platné národní právní předpisy, dohody a zvláštní pravidla pro uznávání těchto kvalifikací všemi možnými cestami⁽²⁾.

Služební věk

Stupeň požadované kvalifikace by měl odpovídat požadavkům pracovního místa a neměl by představovat vstupní překážku. Uznávání a 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 uznán i model celoživotního profesního rozvoje.

Jmenování postdoktorandů

Instituce, které jmenují výzkumné pracovníky na postdoktorandské pozice, by měly stanovit jasná pravidla a směry pro nábor a jmenování výzkumných pracovníků s postdoktorandským statutem, včetně maximální délky a cílů těchto jmenování. Tyto zásady by měly brát v úvahu délku předchozích postdoktorandských pozic v jiných institucích a také skutečnost, že postdoktorandský 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.

⁽¹⁾ Viz také Evropskou chartu pro výzkumné pracovníky: systémy vyhodnocování v oddíle 1 tohoto dokumentu.

⁽²⁾ Viz <http://www.enic-naric.net/> pro další podrobné informace o sítích NARIC (Síť Společenství národních informačních středisek pro akademické uznávání) a ENIC (Evropská síť informačních středisek).

ODDÍL 3**Definice***Výzkumní pracovníci*

Pro účely tohoto doporučení se použije mezinárodně uznávaná definice výzkumného pracovníka z manuálu z Frascati ⁽¹⁾. Proto jsou výzkumní pracovníci charakterizováni jako

„Specialisté zapojení do koncepce nebo vytvoření nových znalostí, produktů, postupů, metod a systémů, a do řízení dotčených projektů.“

Toto doporučení se týká zejména všech osob pracovně zapojených do výzkumu a vývoje bez ohledu na stupeň jejich kariéry ⁽²⁾ a jejich zařazení. Patří sem všechny činnosti v oblastech „základního výzkumu“, „strategického výzkumu“, „aplikovaného výzkumu“, experimentálního vývoje a „transferu znalostí“, včetně inovací a poradenství, dohledu a výuky, řízení znalostí a práv k duševnímu vlastnictví, využívání výsledků výzkumu nebo vědecká žurnalistika.

Rozlišují se začínající a zkušení výzkumní pracovníci:

- Termín začínající pracovníci ⁽³⁾ se vztahuje na výzkumné pracovníky během prvních čtyř let (ekvivalent plného úvazku) jejich výzkumné praxe, včetně odborné přípravy.
- Zkušení výzkumní pracovníci ⁽⁴⁾ jsou definováni jako výzkumní pracovníci s více než čtyřletou výzkumnou praxí (ekvivalent plného úvazku) po získání universitního diplomu, který je opravňuje k doktorským studiím v zemi, kde získali vzdělání/diplom, nebo výzkumní pracovníci, kteří již získali doktorský titul, bez ohledu na dobu nezbytnou k jeho získání.

Zaměstnavatelé

Pro účely tohoto doporučení termín „zaměstnavatelé“ zahrnuje všechny veřejné nebo soukromé instituce, které zaměstnávají výzkumné pracovníky na smluvním základě, nebo které je přijímají podle jiných typů smluv nebo ujednání včetně těch, které nezakládají přímé finanční vztahy. Tento případ se týká především vysokoškolských institucí, kateder na fakultách, laboratoří, nadací nebo soukromých subjektů, které poskytují výzkumným pracovníkům výzkumné vzdělání nebo v nichž výzkumní pracovníci provádějí svůj výzkum financovaný třetí stranou.

Investoři

Termín „investoři“ zahrnuje všechny subjekty ⁽⁵⁾, které poskytují finanční zdroje (včetně platů, cen, grantů a stipendií) veřejným a soukromým výzkumným institucím včetně vysokoškolských institucí. Ze své pozice mohou vyžadovat jako základní podmínku pro financování, aby financované instituce vytvořily a uplatnily účinné strategie, postupy a mechanismy v souladu s obecnými zásadami a požadavky uvedenými v tomto doporučení.

Jmenování nebo zaměstnání

Jedná se o všechny typy smluv nebo druhy platů, stipendií, grantů nebo cen financovaných třetí stranou, včetně financování v souvislosti s rámcovým programem nebo programy ⁽⁶⁾.

⁽¹⁾ Frascati Manuál: „Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development“, OECD, 2002.

⁽²⁾ KOM(2003) 436, ze dne 18. července 2003: Výzkumní pracovníci v evropském výzkumném prostoru (ERA): Jedno povolání, mnoho uplatnění.

⁽³⁾ Viz pracovní program Strukturování lidských zdrojů a mobility v evropském výzkumném prostoru, akce Marie Curie, zveřejněno v září 2004, s. 41.

⁽⁴⁾ Idem, s. 42.

⁽⁵⁾ Společenství bude usilovat o splnění závazků stanovených v tomto doporučení pro příjemce financování v souvislosti s rámcovým(i) programem/programy pro výzkum, technický rozvoj a demonstrační aktivity.

⁽⁶⁾ Rámcový program nebo programy pro výzkum, technologický rozvoj a demonstrační aktivity.