

ODPORÚČANIE KOMISIE

z 11. marca 2005

týkajúce sa Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov

(Text s významom pre EHP)

(2005/251/ES)

KOMISIA EURÓPSKÝCH SPOLOČENSTIEV,

so zreteľom na Zmluvu o založení Európskeho spoločenstva, najmä na jej článok 165,

keďže:

- (1) Komisia považovala za potrebné zriadiť v januári 2000⁽¹⁾ Európsky výskumný priestor ako základnú súčasť budúcich činností Spoločenstva v tejto oblasti s cieľom upevniť a zabezpečiť štruktúru európskej politiky v oblasti výskumu.
- (2) Európska rada na svojom zasadnutí v Lisabone určila pre Spoločenstvo cieľ stať sa do roku 2010 najkonkurenčnejšou a najdynamickejšou znalostnou ekonomikou na svete.
- (3) Rada sa vo svojej rezolúcii z 10. novembra 2003⁽²⁾ zaoberala otázkami súvisiacimi s profesiou a kariérou výskumných pracovníkov v európskom výskumnom priestore a uvítala najmä zámer Komisie snažiť sa o vypracovanie Charty európskeho výskumného pracovníka a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov.
- (4) Zistený potenciálny nedostatok výskumných pracovníkov⁽³⁾, najmä v niektorých kľúčových vedných odboroch, bude v blízkej budúcnosti predstavovať vážne ohrozenie inovačnej sily, znalostnej kapacity a rastu produktivity v EÚ a môže zabrániť dosiahnutiu lisabonských a barcelonských cieľov. V dôsledku toho musí Európa výrazne zlepšiť svoju atraktivnosť pre výskumných pracovníkov a posilniť účasť žien – výskumných pracovníčok – tým, že pre nich pomôže vytvoriť potrebné podmienky na udržateľnejšiu a prítiažlivejšiu kariéru v oblasti výskumu a vývoja⁽⁴⁾.
- (5) Dostatočné a dobre rozvinuté ľudské zdroje vo výskume a vývoji sú základnými kameňmi napredovania vo vedeckom poznaní a technologického pokroku, ktoré posilňujú kvalitu života, zabezpečujú blahobyt európskych občanov a prispievajú ku konkurencieschopnosti Európy.
- (6) Je potrebné zaviesť a implementovať nové nástroje na rozvoj kariéry výskumných pracovníkov, čo prispeje k zlepšeniu kariérnych vyhládok výskumných pracovníkov v Európe.
- (7) Zlepšené a viditeľnejšie vyhládky v oblasti kariéry prispievajú aj k budovaniu pozitívneho prístupu verejnosti k profesii výskumného pracovníka, a tým povzbudzujú viac mladých ľudí, aby začali kariéru vo výskume.
- (8) Rozhodujúcim politickým cieľom tohto odporúčania je prispieť k rozvoju atraktívneho, otvoreného a udržateľného európskeho trhu práce pre výskumných pracovníkov, na ktorom rámcové podmienky umožnia vykonávať nábor a zachovávať vysokú kvalitu výskumných pracovníkov v prostredí, ktoré podporí efektívnu prácu a produktivitu.
- (9) Je potrebné, aby sa členské štáty snažili poskytnúť výskumným pracovníkom systémy udržateľného rozvoja kariéry vo všetkých štádiách kariéry, bez ohľadu na ich zmluvné postavenie a zvolený smer kariéry vo výskume a vývoji, a zabezpečiť, aby výskumní pracovníci boli považovaní za odborníkov a za neoddeliteľnú súčasť inštitúcií, v ktorých pracujú.
- (10) Aj keď členské štáty vynaložili značné úsilie na prekonanie administratívnych a právnych prekážok geografickej a medziodvetvovej mobility, mnohé z týchto prekážok naďalej pretrvávajú.
- (11) Je potrebné, aby všetky formy mobility boli podporované ako súčasť komplexnej politiky ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja na vnútroštátnej, regionálnej a inštitucionálnej úrovni.
- (12) Je potrebné, aby hodnota všetkých foriem bola v plnej miere uznaná v systémoch hodnotenia a rozvoja kariéry výskumných pracovníkov, a tak zaručila, že takáto prax bude napomáhať ich profesionálnemu rozvoju.

⁽¹⁾ KOM(2000) 6 konečná verzia z 18.1.2000.⁽²⁾ Ú. v. EÚ C 282, 25.11.2003, s. 1. Rezolúcia Rady z 10. novembra 2003 (2003/C 282/01 týkajúca sa profesie a kariéry výskumných pracovníkov v európskom výskumnom priestore).⁽³⁾ KOM(2003) 226 konečná verzia a SEK(2003) 489 z 30.4.2003.⁽⁴⁾ SEK(2005) 260.

- (13) Je potrebné zväziť vypracovanie jednotnej politiky v oblasti kariéry a mobility výskumných pracovníkov do⁽¹⁾ Európskej únie a z Európskej únie vzhľadom na situáciu v rozvojových krajinách a v oblastiach v rámci Európy a mimo nej tak, aby budovanie výskumných kapacít v Európskej únii neprebiehalo na úkor menej rozvinutých krajín alebo oblastí.
- (14) Organizácie financujúce výskumných pracovníkov alebo ich zamestnávateľa, ako inštitúcie vykonávajúce nábor pracovníkov, sú zodpovední za zabezpečenie otvorených, transparentných a medzinárodne porovnateľných postupov na výber a nábor výskumných pracovníkov.
- (15) Spoločnosť by mala viac oceňovať zodpovednosť a profesionalitu, ktoré preukazujú výskumní pracovníci pri vykonávaní svojej práce na rôznych úrovniach svojej kariéry a plnení svojej mnohostrannej úlohy pracovníkov, vodcov, koordinátorov projektov, manažérov, vedúcich výskumu, učiteľov, poradcov v oblasti kariéry alebo vedeckých sprostredkovateľov.
- (16) Toto odporúčanie predpokladá, že hlavnou povinnosťou zamestnávateľov alebo organizácií, ktoré financujú výskumných pracovníkov, je zabezpečiť splnenie príslušných vnútroštátnych, regionálnych alebo odvetvových legislatívnych podmienok.
- (17) Toto odporúčanie poskytuje členským štátom, zamestnávateľom, financujúcim organizáciám a výskumným pracovníkom hodnotný nástroj na slobodné prijatie ďalších iniciatív na zlepšenie a upevnenie vyhladok výskumných pracovníkov v oblasti kariéry v Európskej únii a na vytvorenie otvoreného trhu práce pre výskumných pracovníkov.
- (18) Všeobecné zásady a podmienky naznačené v tomto odporúčaní sú výsledkom procesu porady s verejnosťou, s ktorým sa plne stotožňujú členovia Riadiacej skupiny pre ľudské zdroje a mobilitu,

TÝMTO ODPORÚČA:

1. Aby sa členské štáty snažili prijať potrebné opatrenia na to, aby zamestnávateľa alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov vytvorili a udržovali priaznivé výskumné prostredie a pracovnú kultúru, v ktorých si budú jednotlivcov a výskumné skupiny vážiť, povzbudzovať a podporovať, a bude im poskytovaná potrebná materiálna a nemateriálna podpora, aby mohli splniť svoje ciele a úlohy. Z tohto hľadiska je potrebné dávať prednosť najmä organizácii pracovných podmienok a podmienok odbornej prípravy v prvotnom štádiu kariéry výskumného pracovníka, keďže prispieva k budúcej voľbe a atraktivnosti kariéry v oblasti výskumu a vývoja.
2. Aby sa členské štáty snažili podľa potreby prijať rozhodujúce opatrenia zabezpečujúce, aby zamestnávateľa alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov zlepšili metódy nábora a systémy hodnotenia/ocenenia kariéry s cieľom vytvoriť transparentnejší, otvorený, spravodlivý a medzinárodne uznaný systém nábora pracovníkov a rozvoja kariéry, ktorý je nevyhnutným predpokladom skutočného európskeho trhu práce pre výskumných pracovníkov.
3. Aby členské štáty – keďže formulujú a prijímajú vlastné stratégie a systémy na rozvoj udržateľnej kariéry výskumných pracovníkov – primerane zohľadňovali a riadili sa všeobecnými zásadami a podmienkami uvádzanými ako Európska charta pre výskumných pracovníkov a Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov, ktoré sú navrhnuté v prílohe.
4. Aby sa členské štáty snažili preniesť tieto všeobecné zásady a podmienky v rámci svojej oblasti zodpovednosti do vnútroštátnych usmerňujúcich rámcov alebo odvetvových a/alebo inštitucionálnych noriem a usmernení (charty a/alebo kódexy pre výskumných pracovníkov). Pri plnení tejto úlohy by mali zohľadniť veľkú rôznorodosť právnych predpisov, nariadení a právnych postupov, ktoré v rôznych krajinách a rôznych sektoroch stanovujú priebeh, organizáciu a pracovné podmienky kariéry v oblasti výskumu a vývoja.
5. Aby členské štáty považovali takéto všeobecné zásady a požiadavky za neoddeliteľnú súčasť mechanizmov zabezpečenia inštitucionálnej kvality tým, že ich budú považovať za prostriedky na zavedenie kritérií financovania do vnútroštátnych/regiónálnych plánov financovania, ako aj tým, že ich prijímú za kontrolné, monitorovacie a hodnotiace postupy štátnych orgánov.
6. Aby sa členské štáty naďalej usilovali prekonávať pretrvávajúce právne a administratívne prekážky mobility vrátane prekážok, ktoré súvisia s mobilitou medzi sektormi a mobilitou medzi rôznymi funkciami a v rámci rôznych funkcií, zohľadňujúc rozšírenú Európsku úniu.
7. Aby sa členské štáty snažili zabezpečiť, aby výskumní pracovníci mohli využívať primerané sociálne zabezpečenie podľa svojho právneho postavenia. V tomto zmysle je potrebné venovať zvláštnu pozornosť prenosnosti práv na dôchodok, či už zákonný alebo doplnkový, v prípade výskumných pracovníkov, ktorí sa pohybujú v rámci štátneho alebo súkromného sektora v tej istej krajine a aj v prípade tých výskumných pracovníkov, ktorí sa pohybujú mimo hraníc svojho štátu v rámci Európskej únie. Takéto systémy by mali zaručiť, že výskumní pracovníci, ktorí v priebehu svojho života menia zamestnanie alebo prerušia svoju kariéru, nestratia nárok na sociálne zabezpečenie.

⁽¹⁾ KOM(2004) 178 konečná verzia zo 16.3.2004.

8. Aby členské štáty zaviedli potrebné monitorovacie štruktúry s cieľom pravidelne prehodnocovať toto odporúčanie, ako aj posúdiť, ako zamestnávateľa, financujúce organizácie a výskumní pracovníci uplatňujú Európsku chartu pre výskumných pracovníkov a Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov.
9. Aby kritériá na posudzovanie boli zavedené a schválené členskými štátmi v zmysle práce, ktorú prevzal Riadiaci výbor pre ľudské zdroje a mobilitu.
10. Aby členské štáty ako zástupcovia medzinárodných organizácií založených na medzinárodnej úrovni primerane zohľadňovali toto odporúčanie pri navrhovaní stratégií a pri rozhodovaní o činnostiach týchto organizácií.
11. Toto odporúčanie je určené členským štátom, ale je tiež mienené ako nástroj na podporu sociálneho dialógu, ako aj dialóg medzi výskumnými pracovníkmi, záujmovými skupinami a spoločnosťou všeobecne.
12. Členské štáty sa vyzývajú, aby – pokiaľ je to možné – informovali Komisiu do 15. decembra 2005 a potom každý rok o akýchkoľvek opatreniach, ktoré prijali v súvislosti s týmto odporúčaním a informovali ju o prvých výsledkoch jeho uplatňovania, ako aj poskytli príklady dobrých skúseností.
13. Komisia bude toto odporúčanie pravidelne prehodnocovať v zmysle otvorenej metódy koordinácie.

V Bruseli 11. marca 2005

Za Komisiu
Janez POTOČNIK
člen Komisie

PRÍLOHA

ODDIEL 1

EURÓPSKA CHARTA VÝSKUMNÝCH PRACOVNÍKOV

Európska charta výskumných pracovníkov je súborom všeobecných zásad a podmienok, ktoré stanovujú úlohy, povinnosti a nároky výskumných pracovníkov, ako aj zamestnávateľov a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov⁽¹⁾. Cieľom tejto charty je zabezpečiť, aby povaha vzťahu medzi výskumnými pracovníkmi a zamestnávateľmi alebo financujúcimi organizáciami prispievala k úspešnej práci pri vytváraní, prenose, zdieľaní a šírení vedomostí a technologického rozvoja a k rozvoju kariéry výskumných pracovníkov. Charta tiež potvrdzuje hodnotu všetkých foriem mobility ako prostriedku na posilnenie profesionálneho rozvoja výskumných pracovníkov.

V tomto zmysle charta vytvára pre výskumných pracovníkov, zamestnávateľov a financujúce organizácie rámec, ktorý ich vyzýva pôsobiť zodpovedne a profesionálne v rámci svojho pracovného prostredia a navzájom sa uznávať.

Charta je určená všetkým výskumným pracovníkom v Európskej únii vo všetkých štádiách ich kariéry a týka sa všetkých oblastí výskumu v štátnom a súkromnom sektore, bez ohľadu na povahu funkcie alebo zamestnania⁽²⁾, na právne postavenie ich zamestnávateľa alebo typ organizácie alebo inštitúcie, v ktorej sa práca vykonáva. Zohľadňuje rozmanité úlohy výskumných pracovníkov, ktorí sú poverení nielen uskutočňovať výskum a/alebo vykonávať činnosti v oblasti vývoja, ale plnia aj úlohy spojené s dohľadom, poradenstvom, riadením alebo administratívou.

Táto charta vychádza zo skutočnosti, že výskumníci, ako aj zamestnávateľia a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov majú prvoradú povinnosť zabezpečiť splnenie podmienok príslušných vnútroštátnych alebo regionálnych právnych predpisov. V prípade, že výskumní pracovníci využívajú postavenie a práva, ktoré sú v určitom ohľade priaznivejšie ako tie, ktoré sú ustanovené v tejto charte, potom jej podmienky neobmedzujú postavenie a práva, ktoré už boli získané.

Výskumní pracovníci, ako aj zamestnávateľia a financujúce organizácie, ktorí dodržiavajú túto chartu, budú tiež uznávať základné práva a dodržiavať zásady uznané Chartou základných práv Európskej únie⁽³⁾.

VŠEOBECNÉ ZÁSADY A PODMIENKY PLATNÉ PRE VÝSKUMNÝCH PRACOVNÍKOV

Sloboda výskumu

Výskumní pracovníci by mali zamerať svoj výskum pre dobro ľudstva a na rozšírenie hraníc vedeckého poznania, pričom by mali využívať slobodu myslenia a prejavu a slobodu pri stanovení metód, ktorými sa riešia problémy, podľa uznaných etických zásad a postupov.

Výskumní pracovníci by však mali uznať obmedzenia tejto slobody, ktoré by mohli vyplývať z konkrétnych výskumných okolností (vrátane dohľadu/poradenstva/riadenia) alebo prevádzkových obmedzení, napr. z rozpočtových alebo infraštruktúrnych dôvodov, alebo najmä v priemyselnom sektore z dôvodov ochrany duševného vlastníctva. Takéto obmedzenia by však nemali byť v rozpore s uznanými etickými zásadami a postupmi, ktoré musia vedeckí pracovníci dodržiavať.

Etické zásady

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

Profesionálna zodpovednosť

Výskumní pracovníci by sa mali snažiť zabezpečiť, aby ich výskum bol pre spoločnosť významný a nekopíroval výskum, ktorý bol predtým vykonaný niekde inde.

⁽¹⁾ Pozri definíciu v oddiele 3.

⁽²⁾ Pozri definíciu v oddiele 3.

⁽³⁾ Úradný vestník ES C 364, 18.12.2000, s. 1.

Musia zabrániť plagiátorstvu akéhokoľvek druhu a musia dodržiavať zásadu duševného vlastníctva a spoločného vlastníctva údajov v prípade výskumu, ktorý sa uskutočňuje v spolupráci s vedúcim(-i) výskumu a/alebo inými výskumnými pracovníkmi. Potreba overovať nové skúmania preukázaním, že pokusy sú opakovateľné, by sa nemala vysvetľovať ako plagiátorstvo za predpokladu, že údaje, ktoré sa majú potvrdiť, sú jednoznačne citované.

Výskumní pracovníci musia mať istotu, že ak akoukoľvek stránkou ich práce bude poverená iná osoba, bude mať táto osoba potrebné schopnosti vykonávať ju.

Profesionálny postoj

Výskumní pracovníci by mali byť oboznámení so strategickými cieľmi, ktorými sa riadi ich výskumné prostredie a mechanizmy financovania a mali by sa snažiť získať všetky potrebné povolenia pred začatím svojho výskumu alebo predtým, ako získajú poskytnuté zdroje.

Musia informovať svojich zamestnávateľov, financujúce organizácie alebo vedúceho výskumného projektu o oddialení, predefinovaní alebo dokončení projektu, alebo im zaslať oznámenie, ak má byť projekt ukončený skôr alebo ak má byť z akéhokoľvek dôvodu pozastavený.

Zmluvné a právne povinnosti

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

Zodpovednosť

Výskumní pracovníci si musia byť vedomí svojej zodpovednosti voči svojim zamestnávateľom, financujúcim organizáciám alebo iným príslušným štátnym alebo súkromným orgánom, ako aj z etickejších dôvodov voči spoločnosti ako celku. Najmä výskumní pracovníci financovaní zo štátnych prostriedkov sú zodpovední aj za účinné využívanie peňazí daňových poplatníkov. V dôsledku toho musia dodržiavať zásady primeraného, transparentného a účinného finančného riadenia a spolupracovať pri povolených kontrolách ich výskumu, či už ich vykonávajú ich zamestnávateľia/financujúce organizácie, alebo etické komisie.

Metódy zhromažďovania a analýzy, výstupy a podľa potreby podrobnosti údajov musia byť k dispozícii na účely vnútornej a vonkajšej kontroly vždy, keď je to potrebné, a vždy, keď to vyžadujú príslušné orgány.

Správny postup vo výskume

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

Šírenie a využívanie výsledkov

Všetci výskumní pracovníci musia zabezpečiť, aby v súlade s ich pracovnými dohodami sa výsledky ich výskumu širili a využívali, napr. oznamovali, odosieli iným výskumným inštitúciám, alebo aby sa podľa potreby obchodne využívali. Najmä od služobne starších výskumných pracovníkov sa očakáva, že prevezmú vedenie pri zabezpečení, aby bol výskum plodný a aby sa výsledky buď komerčne využívali, alebo aby boli sprístupnené verejnosti (alebo obe možnosti) vždy, keď nastane takáto príležitosť.

Zapojenie verejnosti

Výskumní pracovníci musia zabezpečiť, aby sa spoločnosť ako celok dozvedela o ich výskumných činnostiach takým spôsobom, aby ich dokázali pochopiť aj neodborníci, čím sa zlepší pochopenie vedy verejnosťou. Priame zapojenie verejnosti pomôže výskumným pracovníkom lepšie pochopiť záujem verejnosti o priority vedy a technológie, ako aj obavy verejnosti.

Vzťah s vedúcimi výskumných projektov

Výskumní pracovníci vo fáze odbornej prípravy si musia vytvoriť odstupňovaný a profesionálny vzťah so svojimi vedúcimi výskumu a zástupcami fakulty/katedry, aby v plnej miere využili svoj vzťah s nimi.

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

Povinnosti spojené s kontrolou a riadením

Služobne starší výskumní pracovníci musia venovať zvláštnu pozornosť svojej mnohostrannej úlohe vedúcich projektov, učiteľov, poradcov v oblasti kariéry, vodcov, koordinátorov projektov, manažérov alebo vedeckých sprostredkovateľov. Musia plniť tieto úlohy na najvyššej profesionálnej úrovni. Pokiaľ ide o ich úlohu vedúcich projektov alebo učiteľov výskumných pracovníkov, služobne starší výskumní pracovníci musia budovať konštruktívny a pozitívny vzťah s výskumnými pracovníkmi v prvotnom štádiu ich kariéry, aby stanovili podmienky účinného prenosu vedomostí a ďalšieho úspešného rozvoja kariéry výskumných pracovníkov.

Nepretržitý profesionálny rozvoj

Výskumní pracovníci vo všetkých štádiách svojej kariéry sa musia neustále snažiť zlepšovať pravidelným obnovovaním a rozširovaním svojich schopností a kvalifikácie. To sa dá dosiahnuť mnohými spôsobmi, vrátane, ale nie len, formálnou odbornou prípravou, tvorivými dielňami, konferenciami a vzdelávaním prostredníctvom internetu.

VŠEOBECNÉ ZÁSADY A PODMIENKY PLATNÉ PRE ZAMESTNÁVATEĽOV A FINANCUJÚCE ORGANIZÁCIE

Uznanie profesie

Všetci výskumní pracovníci, ktorí pracujú vo výskume, musia byť uznaní za odborníkov a musí sa s nimi jednať zodpovedajúcim spôsobom. S tým by sa malo začať už na začiatku ich kariéry, konkrétne na postgraduálnej úrovni, a malo by zahŕňať všetky úrovne, bez ohľadu na ich zaradenie na vnútroštátnej úrovni (napr. zamestnanec, postgraduálny študent, doktorand, štipendista po skončení doktorandského štúdia, štátni zamestnanci).

Nediskriminácia

Zamestnávateľia a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov nesmú žiadnym spôsobom diskriminovať výskumných pracovníkov na základe pohlavia, veku, etnického pôvodu, národnosti alebo sociálneho pôvodu, náboženského vyznania alebo viery, sexuálnej orientácie, jazyka, hendikepu, politických názorov, sociálnych alebo hospodárskych podmienok.

Výskumné prostredie

Zamestnávateľia a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov musia zabezpečiť, aby bol vytvorený čo najstimulujúcejší výskum alebo prostredie pre vedeckú prípravu, ktoré ponúka primerané vybavenie, materiálne možnosti a príležitosti na spoluprácu na diaľku prostredníctvom výskumných sietí a aby boli dodržiavané vnútroštátne alebo odvetvové predpisy v oblasti ochrany zdravia a bezpečnosti vo výskume. Financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby boli poskytnuté primerané zdroje na podporu schváleného programu práce.

Pracovné podmienky

Zamestnávateľia a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby pracovné podmienky výskumných pracovníkov, vrátane hendikepovaných výskumných pracovníkov, umožňovali podľa potreby flexibilitu, ktorá sa považuje za nevyhnutnú pre úspešné vykonávanie výskumu v súlade s platnými vnútroštátnymi právnymi predpismi a s vnútroštátnymi alebo odvetvovými dohodami o kolektívnom vyjednaní. Musia sa zamerať na zabezpečenie pracovných podmienok, ktoré umožnia ženským aj mužským výskumným pracovníkom sklbiť rodinu s prácou, deti s kariérou⁽¹⁾. Zvláštna pozornosť sa musí okrem iného venovať pružnej pracovnej dobe, práci na čiastočný úväzok, práci na diaľku a dlhodobému voľnu výskumných pracovníkov, ako aj potrebným finančným a administratívnym opatreniam, ktorými sa riadia takéto dohody.

⁽¹⁾ Pozri SEK(2005) 260, Ženy a veda: Excelentnosť a inovácia – Rovnosť pohlaví vo vede.

Stabilita a stálosť zamestnania

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby výkon výskumných pracovníkov nebol narušovaný nestabilitou pracovných zmlúv, a preto sa musia, pokiaľ je to možné, zaviazat' k zlepšovaniu stability podmienok zamestnania pre výskumných pracovníkov, a tak implementovať a dodržiavať zásady a podmienky ustanovené v smernici Rady 1999/70/ES⁽¹⁾.

Financovanie a platy

Zamestnávateľa a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov musia zabezpečiť, aby výskumní pracovníci mohli využívať spravodlivé a atraktívne podmienky financovania a/alebo platy s primeraným a spravodlivým sociálnym zabezpečením (vrátane nemocenských a rodičovských dávok, práv na dôchodok a dávok v nezamestnanosti) v súlade s platnými vnútroštátnymi právnymi predpismi a s vnútroštátnymi alebo odvetvovými dohodami o kolektívnom vyjednávaní. Tie sa musia vzťahovať na výskumných pracovníkov vo všetkých štádiách kariéry, vrátane výskumných pracovníkov v rannom štádiu kariéry, úmerne k ich právnemu postaveniu, výkonu a úrovni kvalifikácie a/alebo zodpovednosti.

Rovnováha pohlaví⁽²⁾

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie sa musia zamerať na reprezentatívnu rovnováhu pohlaví na všetkých úrovniach pracovníkov, vrátane dozornej a riadiacej úrovne. To by sa malo dosiahnuť na základe rovnakých príležitostí pri náboe a v následných štádiách kariéry, avšak bez toho, aby došlo k uprednostňovaniu na úkor kvality a schopnosti. Aby sa zabezpečilo spravodlivé jednanie, vo výberových a hodnotiacich komisiách by malo byť vyvážené zastúpenie oboch pohlaví.

Rozvoj kariéry

Zamestnávateľa a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov by mali v rámci riadenia ľudských zdrojov vypracovať pre výskumných pracovníkov vo všetkých štádiách ich kariéry presnú stratégiu rozvoja kariéry, bez ohľadu na ich zmluvné postavenie, vrátane výskumných pracovníkov s pracovným pomerom na dobu určitú. Mala by obsahovať dostupnosť poradcov zapojených do poskytovania podpory a poradenstva v oblasti osobného a profesionálneho rozvoja výskumných pracovníkov, čo ich motivuje a prispieva k zníženiu neistoty, pokiaľ ide o ich profesionálnu budúcnosť. Všetci výskumní pracovníci by mali byť zoznámení s takýmito opatreniami a dohodami.

Hodnota mobility

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia uznávať hodnotu geografickej, medziodvetvovej, medziodborovej, vnútroodborovej a virtuálnej⁽³⁾ mobility, ako aj mobility medzi štátnym a súkromným sektorom, ako dôležitý prostriedok na posilnenie vedeckých znalostí a profesionálneho rozvoja v akomkoľvek štádiu kariéry výskumného pracovníka. V dôsledku toho musia takéto možnosti zabudovať do stanovenej stratégie rozvoja kariéry a v plnej miere oceňovať a uznávať akúkoľvek skúsenosť s mobilitou v rámci svojho systému vývoja/hodnotenia kariéry.

To si tiež vyžaduje zavedenie potrebných administratívnych nástrojov s cieľom umožniť prenosnosť dotácií aj sociálneho zabezpečenia v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi.

Prístup k odbornej príprave v oblasti výskumu a k nepretržitému rozvoju

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby všetci výskumní pracovníci v akomkoľvek štádiu svojej kariéry, bez ohľadu na ich zmluvné postavenie, mali príležitosť na profesionálny rozvoj a zlepšovanie svojej zamestnateľnosti prostredníctvom prístupu k opatreniam určeným na nepretržitý rozvoj schopností a kvalifikácie.

Takéto opatrenia sa musia pravidelne hodnotiť, pokiaľ ide o ich dostupnosť, prijímanie a účinnosť pri zlepšovaní kvalifikácie, schopností a zamestnateľnosti.

(1) Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o práci na dobu určitú, na ktorej sa dohodli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 10.7.1999, s. 43), ktorej cieľom je zabrániť tomu, aby sa so zamestnancami s pracovným pomerom na dobu určitú zaobchádzalo nepriaznivejšie ako s rovnakými zamestnancami s pracovným pomerom na dobu neurčitú, aby sa zabránilo zneužívaniu, ktoré vyplýva z využívania po sebe idúcich zmlúv na dobu určitú, aby sa zlepšil prístup k odbornej príprave pre zamestnancov s pracovným pomerom na dobu určitú, a aby sa zabezpečilo, že zamestnanci s pracovným pomerom na dobu určitú budú informovaní o voľných trvalých pracovných miestach.

(2) Pozri SEK(2005) 260, Ženy a veda: Excelentnosť a inovácia – Rovnosť pohlaví vo vede.

(3) T. j. spolupráca na diaľku prostredníctvom elektronických sietí.

Prístup k poradenstvu v oblasti kariéry

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby poradenstvo v oblasti kariéry a pomoc pri pracovnom umiestňovaní, buď v príslušných inštitúciách, alebo prostredníctvom spolupráce s inými štruktúrami bolo poskytované výskumným pracovníkom vo všetkých štádiách ich kariéry, bez ohľadu na ich zmluvné postavenie.

Práva duševného vlastníctva

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby výskumní pracovníci vo všetkých štádiách kariéry získali výhody vyplývajúce z využívania (pokiaľ existuje) výsledkov výskumu a vývoja prostredníctvom právnej ochrany, a najmä prostredníctvom primeranej ochrany práv duševného vlastníctva, vrátane autorských práv.

Politiky a predpisy musia stanoviť, ktoré práva patria výskumným pracovníkom a/alebo podľa potreby ich zamestnávateľom, alebo iným stranám, vrátane vonkajších komerčných alebo priemyselných organizácií tak, ako prípadne stanovujú zvláštne dohody o spolupráci alebo iné typy dohôd.

Spoluautorstvo

Pri hodnotení pracovníkov by inštitúcie mali pozitívne vnímať spoluautorstvo, ako dôkaz o konštruktívnom prístupe k vykonávaniu výskumu. Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia preto vypracovať stratégie, metódy a postupy s cieľom poskytnúť výskumným pracovníkom, vrátane tých, ktorí sú na začiatku svojej výskumnej kariéry, potrebné rámcové podmienky tak, aby mohli využívať právo byť uznanými a uvádzanými v zoznamoch 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 projektov.

Dohľad

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby bola jasne určená osoba, na ktorú sa môžu výskumní pracovníci v rannom štádiu svojej kariéry obrátiť, pokiaľ ide o plnenie profesionálnych povinností, a musia zodpovedajúcim spôsobom informovať výskumných pracovníkov.

Takéto dohody musia jasne definovať, že navrhovaní vedúci výskumu sú dostatočnými odborníkmi na vykonávanie dohľadu nad výskumom, majú čas, znalosti, skúsenosti, odbornosť a zodpovednosť, aby mohli školenému pracovníkovi poskytnúť potrebnú podporu a zabezpečiť potrebné postupy rastu a hodnotenia, ako aj potrebné mechanizmy spätnej väzby.

Výučba

Výučba je základným prostriedkom na budovanie a šírenie vedomostí, a preto by sa mala považovať za cennú možnosť v rámci kariérnej cesty výskumných pracovníkov. Povinnosti spojené s výučbou by však nemali byť neprimerané a nemali by brániť výskumným pracovníkom, najmä na začiatku ich kariéry, vykonávať svoje výskumné činnosti.

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby povinnosti spojené s výučbou boli primerane odmeňované a zohľadnené v systémoch hodnotenia/ocenenia a aby čas, ktorý venujú služobne starší zamestnanci odbornej príprave výskumných pracovníkov v prvotnom štádiu kariéry, bol považovaný za súčasť ich záväzku v oblasti učenia. Je potrebné zabezpečiť vhodnú odbornú prípravu v oblasti činností spojených s výučbou a školením, ktorá bude súčasťou profesionálneho rozvoja výskumných pracovníkov.

Systémy hodnotenia/ocenenia

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia pre všetkých výskumných pracovníkov, vrátane služobne starších výskumných pracovníkov, zaviesť systémy hodnotenia/ocenenia určené na pravidelné a transparentné hodnotenie ich profesionálneho výkonu nezávislou (a v prípade služobne starších výskumných pracovníkov radšej medzinárodnou) komisiou.

Takéto postupy hodnotenia a ocenenia musia primerane zohľadniť ich celkovú tvorivosť vo výskume a výsledky výskumu, napr. publikácie, patenty, riadenie výskumu, učenie/prednášanie, dohľad, poradenstvo, vnútroštátnu alebo medzinárodnú spoluprácu, administratívne povinnosti, činnosti spojené s informovanosťou verejnosti a mobilitou a musia byť posúdené z hľadiska kariérneho rastu.

Stážnosti/odvolania

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zaviesť v súlade s vnútroštátnymi pravidlami a predpismi primerané postupy, pravdepodobne vo forme nestrannej osoby (typ ombudsmana), ktorá sa bude zaoberať sťažnosťami výskumných pracovníkov/odvolaniami výskumných pracovníkov vrátane tých, ktoré sa týkajú konfliktov medzi vedúcimi výskumu a výskumnými pracovníkmi v rannom štádiu kariéry. Takéto postupy musia poskytnúť všetkým výskumným pracovníkom dôveryhodnú a neformálnu pomoc pri riešení konfliktov spojených s prácou, rozporov a dôvodov sťažností s cieľom podporovať spravodlivé a nestranné zaobchádzanie v rámci inštitúcie a zlepšiť celkovú kvalitu pracovného prostredia.

Účasť v rozhodovacích orgánoch

Zamestnávateľa a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov musia uznať za úplne legitímne a naozaj žiaduce, aby výskumní pracovníci boli zastúpení v príslušných informačných, poradenských a rozhodovacích orgánoch inštitúcie, pre ktoré pracujú, aby chránili a podporovali svoje individuálne a kolektívne záujmy ako profesionálov a aktívne prispievali k činnosti inštitúcie⁽¹⁾.

Nábor

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby normy pre nástup a prijatie výskumných pracovníkov, najmä na začiatku ich kariéry, boli jasne stanovené, a mali by tiež podporovať prístup znevýhodnených skupín alebo výskumných pracovníkov, ktorí sa vracajú späť k výskumnej kariére, vrátane učiteľov (na akejkoľvek úrovni), ktorí sa vracajú na výskumnú dráhu.

Zamestnávateľa a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov musia pri vymenovaní alebo náboře výskumných pracovníkov dodržiavať zásady ustanovené v Kódexe správania pre nábor výskumných pracovníkov.

ODDIEL 2

Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov

Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov pozostáva zo súboru všeobecných zásad a podmienok, ktoré musia dodržiavať zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie pri vymenovaní alebo náboře výskumných pracovníkov. Tieto zásady a podmienky musia zabezpečiť dodržiavanie takých hodnôt, ako transparentnosť náborového procesu a spravodlivé zaobchádzanie so všetkými uchádzačmi, najmä pokiaľ ide o rozvoj atraktívneho, otvoreného a udržateľného európskeho trhu práce pre výskumných pracovníkov, a dopĺňajú zásady a podmienky uvedené v Európskej charte pre výskumných pracovníkov. Inštitúcie a zamestnávateľa dodržiavajúci Kódex správania budú otvorene preukazovať svoju povinnosť konať zodpovedne a čestne a poskytovať výskumným pracovníkom spravodlivé rámcové podmienky s jasným zámerom prispievať k zlepšovaniu európskeho výskumného priestoru.

VŠEOBECNÉ ZÁSADY A PODMIENKY KÓDEXU SPRÁVANIA

Nábor

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zaviesť postupy na nábor pracovníkov, ktoré budú otvorené⁽²⁾, účinné, transparentné, priaznivé a medzinárodne porovnateľné, ako aj prispôbené typu inzerovaných pracovných miest.

Inzeráty musia obsahovať širší opis požadovaných znalostí a schopností a nemali by sa obmedzovať na úzky odbor, aby neodradili vhodných uchádzačov. Zamestnávateľa by mali uviesť opis pracovných podmienok a práv, vrátane vyhliadok na rozvoj kariéry. Okrem toho by čas medzi inzerovaním voľného pracovného miesta alebo výzvy na podanie žiadostí a termínom na odpoveď mal byť reálny.

Výber

Vo výberových komisiách by malo dôjsť k spojeniu rozmanitej odbornosti a schopností a ich zloženie by malo rešpektovať primeranú rovnováhu pohlaví a v prípadoch, keď je to vhodné a možné, mali by byť zostavené z členov z rôznych sektorov (štátneho a súkromného) a odborov, ako aj z rôznych krajín, s primeranými skúsenosťami v oblasti hodnotenia uchádzačov. Podľa potreby by sa mal využívať celý rad metód výberu, medzi ktoré patria hodnotenie uchádzačov externým odborníkom a osobné pohovory s uchádzačmi. Členovia výberových komisií by mali byť primerane vyškolení.

⁽¹⁾ V tomto zmysle pozri aj smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES (Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29).

⁽²⁾ Mali by sa využívať všetky dostupné nástroje, najmä medzinárodné alebo globálne dostupné internetové zdroje, ako paneurópsky portál venovaný mobilite výskumných pracovníkov: <http://europa.eu.int/eracareers>

Transparentnosť

Uchádzači musia byť pred samotným výberom informovaní o postupe náboru a kritériách výberu, o počte voľných pracovných miest a o vyhliadkach na rozvoj kariéry. Po výberovom procese musia byť tiež informovaní o silných a slabých stránkach svojich žiadostí.

Posudzovanie vlastností

Výberový proces musí posúdiť celý rad skúseností⁽¹⁾ uchádzačov. Pri zameriavaní sa na ich celkový potenciál ako výskumných pracovníkov je potrebné zohľadniť aj ich tvorivosť a úroveň nezávislosti.

To znamená, že vlastnosti sa musia posudzovať kvalitatívne aj kvantitatívne so zameraním sa na vynikajúce výsledky v rámci rozmanitej kariérovej cesty, a nie iba na základe počtu publikácií. V dôsledku toho by mal byť význam bibliometrických ukazovateľov primerane vyvážený v rámci širšieho radu hodnotiacich kritérií, ako učenie, dohľad, tímová práca, prenos vedomostí, riadenie výskumu a inovácie a činnosti spojené s informovanosťou verejnosti. Pokiaľ ide o uchádzačov z prostredia priemyslu, zvláštna pozornosť by sa mala venovať akémukoľvek príspevku k patentom, vývoju alebo vynálezom.

Zmeny v chronologickom poradí v životopisoch

Prestávky v kariére alebo zmeny v chronologickom poradí v životopisoch by nemali byť posudzované negatívne, ale mali by byť považované za vývoj kariéry, a v dôsledku toho za potenciálne cenné príspevky k profesionálnemu rozvoju výskumných pracovníkov smerom k viacrozmernej kariérovej dráhe. Uchádzačom musí byť preto umožnené, aby predložili životopisy na báze dôkazov, ktoré budú uvádzať reprezentatívny súbor dosiahnutých úspechov a predpokladov vhodných pre pracovné miesto, na ktoré bola podaná žiadosť.

Uznanie skúseností s mobilitou

Akokoľvek skúsenosť s mobilitou, napr. pobyt v inej krajine/regióne alebo inej výskumnej inštitúcii (štátnej alebo súkromnej), alebo zmena jedného odboru alebo sektora za iný, či už ako súčasť počítačovej odbornej prípravy v oblasti výskumu alebo v neskoršom štádiu kariéry v oblasti výskumu, alebo skúsenosť so skutočnou mobilitou by sa mali považovať za cenné príspevky k profesionálnemu rozvoju výskumného pracovníka.

Uznanie kvalifikácií

Zamestnávateľia a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť primerané ocenenie a hodnotenie akademických a odborných kvalifikácií, vrátane neformálnych kvalifikácií všetkých výskumných pracovníkov, najmä z hľadiska medzinárodnej a odbornej mobility. Mali by sa informovať a úplne pochopiť pravidlá, postupy a normy, ktorými sa riadi uznávanie takýchto kvalifikácií a v dôsledku toho preskúmať platné vnútroštátne právne predpisy, dohody a zvláštne pravidlá o uznávaní týchto kvalifikácií prostredníctvom všetkých dostupných ciest⁽²⁾.

Služobný vek

Požadovaná úroveň kvalifikácie by mala byť v súlade s potrebami pracovného miesta a nemala by byť stanovená ako prekážka vstupu. Uznanie a hodnotenie kvalifikácie by sa malo skôr zamerať na posudzovanie dosiahnutých úspechov osoby, ako na jej pomery alebo renomé inštitúcie, na ktorej uchádzač získal kvalifikáciu. Keďže odbornú kvalifikáciu možno získať v rannom štádiu dlhej kariéry, je potrebné skúmať aj profil celoživotného profesionálneho rozvoja.

Vymenovanie po ukončení doktorandského štúdia

Je potrebné, aby inštitúcie, ktoré vymenúvajú výskumných pracovníkov po skončení doktorandského štúdia, stanovili jasné pravidlá a jednoznačné usmernenia týkajúce sa náboru a vymenovania výskumných pracovníkov po skončení doktorandského štúdia, vrátane maximálneho trvania a cieľov týchto vymenovaní. Takéto usmernenia by mali zohľadniť čas strávený na iných inštitúciách pred vymenovaním a zohľadniť, že postavenie pracovníka po skončení doktorandského štúdia má byť prechodné, s hlavným účelom poskytovať ďalšie príležitosti na profesionálny rozvoj kariéry v oblasti výskumu z hľadiska vyhliadok na dlhodobú kariéru.

⁽¹⁾ Pozri Európsku chartu pre výskumných pracovníkov: Systémy hodnotenia/ocenenia v oddiele 1 tohto dokumentu.

⁽²⁾ Pozri internetovú stránku <http://www.enic-naric.net/> kde sú podrobné informácie o sieti NARIC (Národné informačné centrá pre uznávanie vysokoškolského vzdelania) a sieť ENIC (Európska sieť informačných centier).

ODDIEL 3

Definície

Výskumní pracovníci

Na účely tohto odporúčania sa bude používať medzinárodne uznávaná Frascatiho definícia výskumu⁽¹⁾. V dôsledku toho sú výskumní pracovníci opisovaní ako

„Odborníci zapojení do tvorby a vytvárania nových vedomostí, výrobkov, postupov, metód a systémov a do riadenia príslušných projektov.“

Presnejšie, toto odporúčanie sa týka všetkých osôb, ktoré sú profesionálne zapojené do výskumu a vývoja v akomkoľvek štádiu svojej kariéry⁽²⁾, bez ohľadu na svoje zatriedenie. Tu patria akékoľvek činnosti súvisiace so „základným výskumom“, „strategickým výskumom“, „aplikovaným výskumom“, experimentálnym vývojom a „odovzďaním vedomostí“, vrátane inovačných a poradenských, dozorných a vzdelávacích funkcií, riadenia vedomostí a práv duševného vlastníctva, využívanie výsledkov výskumu alebo vedeckej žurnalistiky.

Je potrebné rozlišovať medzi výskumným pracovníkom v ranom štádiu kariéry a skúseným výskumným pracovníkom:

- Pojem výskumný pracovník v ranom štádiu kariéry⁽³⁾ sa vzťahuje na výskumných pracovníkov v prvých štyroch rokoch (pri zamestnaní na plný úväzok) ich výskumnej činnosti, vrátane obdobia odbornej prípravy v oblasti výskumu.
- Skúsení výskumní pracovníci⁽⁴⁾ sú definovaní ako výskumní pracovníci, ktorí majú aspoň štvorročnú prax oblasti výskumu (pri zamestnaní na plný úväzok) od získania univerzitného diplomu, ktorý im dáva prístup k doktorandskému štúdiu v krajine, v ktorej získali hodnosť/diplom, alebo výskumní pracovníci, ktorí už majú hodnosť doktoranda, bez ohľadu na dobu potrebnú k získaniu tejto hodnosti.

Zamestnávateľia

Z hľadiska tohto odporúčania pojem „zamestnávateľia“ sa týka všetkých tých štátnych alebo súkromných inštitúcií, ktoré zamestnávajú výskumných pracovníkov na základe zmluvy, alebo ktoré sú ich hostiteľskými inštitúciami na základe iných typov zmlúv alebo dohôd, vrátane dohôd bez priameho finančného vzťahu. V prípade hostiteľských inštitúcií ide hlavne o inštitúcie vyššieho vzdelávania, katedry fakúlt, laboratóriá, nadácie alebo súkromné orgány, v ktorých výskumní pracovníci buď absolvujú odbornú prípravu v oblasti výskumu, alebo vykonávajú svoje výskumné činnosti na základe financovania, ktoré poskytuje tretia strana.

Financujúce organizácie

Pojem „financujúce organizácie“ sa týka všetkých orgánov⁽⁵⁾, ktoré zabezpečujú finančné prostriedky (vrátane príjmov, odmien, dotácií a štipendií) pre štátne a súkromné výskumné inštitúcie, vrátane inštitúcií vyššieho vzdelávania. V tejto funkcii môžu stanoviť za kľúčovú podmienku poskytovania finančných prostriedkov, aby financované inštitúcie zaviedli a uplatňovali účinné stratégie, postupy a mechanizmy podľa všeobecných zásad a podmienok uvedených v tomto odporúčaní.

Vymenovanie alebo zamestnanecký pomer

Týka sa akéhokoľvek typu zmluvy alebo príjmu alebo štipendia, dotácie alebo odmien, ktoré financuje tretia strana, vrátane financovania v rámci rámcového programu (programov)⁽⁶⁾.

⁽¹⁾ V: Navrhovaný štandardný postup určený na prieskumy v oblasti výskumu a experimentálneho vývoja, Frascatiho príručka, OECD, 2002.

⁽²⁾ KOM(2003) 436 z 18.7.2003: Výskumní pracovníci v EVP: Jedna profesia, rozličné kariéry.

⁽³⁾ Pozri Pracovný program na budovanie ľudských zdrojov európskeho výskumného priestoru a mobility, činnosti Marie Curie, vydanie september 2004, s. 41.

⁽⁴⁾ To isté, s. 42.

⁽⁵⁾ Spoločenstvo sa bude snažiť uplatňovať povinnosti ustanovené v tomto odporúčaní v prípade prijímateľa financií z hľadiska rámcového programu (programov) v oblasti výskumu, technologického vývoja a demonštračných činností.

⁽⁶⁾ Rámcový program(-y) v oblasti výskumu, technologického vývoja a demonštračných aktivít.