

# Mjerila za najbolje ugovore o radu: Prema izvrsnosti u Europskom istraživačkom prostoru

Gerald Musger i Agnieszka Haider



## SAŽETAK

U ovoj su brošuri sažeti glavni rezultati projekta *Industrijski odnosi za izvrsnost u istraživačkom sektoru EU – IREER*, koji je pokrenuo EUROCADRES i proveo zajedno s nekoliko partnera uključujući sindikate, poslodavce i predstavnike radnika iz 10 europskih zemalja.

12 elemenata najboljeg (optimalnog) ugovora proizlaze iz postojećih ugovora i najboljih praksi u institucijama i poduzećima u istraživačkom sektoru. EUROCADRES te elemente prezentira u obliku mjerila za najbolju praksu.

- Mladi diplomanti i profesionalci koji se prijavljuju za posao istraživača mogu koristiti mjerila kao listu za provjeru za svoj vlastiti ugovor o radu, jer su odgovarajući radni uvjeti ključni za dobar početak istraživačke karijere i ne treba ih podcijeniti.
- Predstavnici radnika mogu koristiti te elemente za podizanje standarda poduzeća i uvođenje pozitivne konkurencije za privlačenje "najboljih mozgova" u svoje organizacije.
- Rukovoditelji i financijeri Europskih projekata i europskih institucija mogu koristiti mjerila kao okvir ili model za ugovore o radu koje će nuditi svom europski mobilnom osoblju.
- Sindikati mogu preuzeti sadržaj za pregovaranje ugovora na razini više poduzeća ili čak sektorskih ugovora koji će omogućiti bolje i održive karijere s mobilnošću između sveučilišta, privatnog i industrijskog istraživačkog sektora, te čak između istraživanja, inovacije i razvoja.

Osim ovih prvih i vrlo konkretnih mogućnosti za sve uključene i zainteresirane dionike, EUROCADRES će koristiti brošuru kao paket smjernica za sadržaj pri uspostavljanju nove mreže s jasnim europskim ciljevima.

- Ostvarivanje Europe kao izuzetnog i najatraktivnijeg radnog mjesta za istraživanje i istraživače znači ostvariti i provesti u praksu ugovore za izvrsnost u svim sektorima Europskog istraživačkog područja.
- Implementacija najboljih ugovora znači pripremu i uspostavljanje okvira za europski socijalni dijalog zajedno sa socijalnim partnerima iz istraživačkih sektora sa strane poslodavaca i zaposlenika i uz potporu Europske komisije.

U tom smislu ova bi se brošura trebala smatrati nacrtom ili prijedlogom otvorenim za raspravu i daljnje konstruktivno dopunjavanje njezina sadržaja, strukture, metode i postupaka koje ocrtava u svrhu uspješnog socijalnog dijaloga koji će u budućnosti osigurati izvrsnost Europskog istraživačkog prostora.



## PREDGOVOR

Postati "najkonkurentnijim i dinamičnijim gospodarstvom temeljenim na znanju na svijetu do 2010. godine" bio je jedan od glavnih ciljeva Lisabonskog vijeća Europske unije, kako je zacrtano početkom ovog stoljeća. 2005. godine Europska komisija iznijela je svoje preporuke za Europsku povelju za istraživače i Kodeks o novačenju istraživača u sklopu svojih napora za uspostavljanjem Europskog istraživačkog prostora. Ovaj prijedlog podcrtao je iskazano mišljenje da su „odgovarajući i dobro razvijeni ljudski potencijali u istraživanju i razvoju kamen temeljac napredovanja znanstvene spoznaje, tehnološkog napretka, poboljšanja kvalitete života, osiguranja dobrobiti europskih građana te doprinos konkurentnosti Europe.“

Sada se moramo zapitati je li ta vizija znatno udaljena od europske stvarnosti 2012. godine? Odgovor je i da i ne. Europski proračuni i potpore, ideje i inicijative pomogle su tisućama kvalificiranih zaposlenika u istraživačkim sektorima da ostvare svoje snove o izvršnoj karijeri u istraživanju; ali za većinu njih stvarnost je zapravo takva da je sve manje mogućnosti za razvoj karijere, da su radni odnosi nesigurni, a tržišta rada u Europi izrazito nesigurna i nepostojana. Mnogima koji su se nadali karijeri u znanosti, posebice milijunima mladih akademskih građana, vizija blistave karijere u znanosti ostaje samo iluzijom; umjesto toga, suočeni su s prekranim radnim uvjetima i moraju se boriti s nekvalitetnim ugovorima. Posljedice ovakvog stanja su dramatične: neiskorišteni kapaciteti, odljev mozgova i loša budućnost za razvoj karijere.

EUROCADRES vjeruje u bolju budućnost i prepoznaje važnost dobrih ugovora o radu kao ključan uvjet za održivu izvrsnost u istraživačkim sektorima. Stoga smo pokrenuli projekt Industrijski odnosi za izvrsnost u istraživačkim sektorima EU (IREER), koji je okupio

- sindikate i njihove predstavnike u poduzećima koji savjetuju, pregovaraju i kolektivno pregovaraju dobre ugovore o radu;
- poslodavce i njihove organizacije, koji poznaju vrijednost i privlačnost kvalitetnih ugovora; te
- institucije na nacionalnoj i europskoj razini koje vjeruju da tržišta rada u području istraživanja (ali, naravno, ne ograničavajući se samo na područje istraživanja) moraju biti regulirana kako bi se spriječila neravnoteža i nepoštena konkurencija.

EUROCADRES je razvio preporuke za najbolje ugovore koji će, nadamo se, donijeti znatno poboljšanje uvjeta rada i privlačnosti sektora istraživanja. Sada, nakon što je ovaj uzbudljiv projekt zaključen završnom konferencijom u Bruxellesu u studenom 2012. godine, želimo podijeliti ove rezultate sa svim dionicima zainteresiranim za osiguranje i jačanje budućnosti Europskog istraživačkog prostora. U ovom dokumentu donosimo sažetak 12 najvažnijih elemenata tzv. najboljeg ugovora. Ali ovaj izvještaj nije konačni odgovor, već kontinuirani napor otvoren za raspravu i daljnji razvoj.

EUROCADRES-u je jasno da smo i dalje daleko od realizacije najboljih i harmoniziranih radnih i ugovornih uvjeta u Europi, uključujući i područje istraživanja. Nadamo se da će ove preporuke biti važan korak naprijed i svima uključenima dati pozitivan signal. EUROCADRES će nastaviti s radom u ovom području. Naše udružene sindikalne organizacije nastavit će organizirati i posredovati pri zapošljavanju istraživača, te nastaviti pregovarati za bolje uvjete zapošljavanja, kako u pogledu kolektivnih tako i individualnih ugovora. I poslodavci mogu i moraju podupirati kvalitetne ugovore kako bi se osiguralo zapošljavanje i zadržavanje najboljih istraživača i drugih kadrova.

Primarni cilj EUROCADRES-a je ukloniti prepreke za mobilnost i poboljšati konzistentnost/ujednačenost ugovora diljem Europe. Naša je želja poslati poruku mladim diplomantima i akademskim građanima da sindikati mogu dati stvaran doprinos za pozitivnu promjenu, a Europska mobilnost može poboljšati i ubrzati razvoj karijere i napredak u istraživanju. EUROCADRES predstavlja profesionalno i rukovodeće osoblje ne samo u Europskom istraživačkom prostoru, već i u drugim sektorima. Stoga mi težimo stvaranju pozitivnih primjera i predložaka koji se mogu primijeniti za razvoj i napredak u drugim područjima i sektorima, na primjer, za postizanje izvrsnosti u europskom medicinskom području, u socijalnom području ili području zaštite na radu ili inženjerstvu, da spomenemo samo neka od područja.

Stoga preporukama koje daje EUROCADRES za izvrsnost u radnim odnosima u istraživačkim sektorima Europske unije želimo pokrenuti europski socijalni dijalog s krajnjim ciljem da Europa postane najprivlačnije radno mjesto za istraživanje i istraživače na svijetu.

**Carlo Parietti**, Predsjednik *EUROCADRES-a*

## SADRŽAJ

12 najvažnijih elemenata izvrsnog ugovora o radu .....	5
Uvod .....	3
1 Sistematizacija opisa radnog mjesta .....	7
2 Plaća, karijera i stečeno iskustvo. ....	9
3 Stručno usavršavanje .....	9
4 Mjesto rada i rad izvan ureda .....	11
5 Međunarodni projekt i dodaci za rad u inozemstvu .....	12
6 Radno vrijeme .....	13
7 Dopusti i slobodno studentsko razdoblje .....	14
8 Sloboda istraživanja i etička pitanja .....	15
9 Klauzule o povjerljivosti .....	16
10 Dodatne aktivnosti .....	17
11 Trajanje i raskid ugovora .....	18
12 Socijalni dijalog .....	19
Popis projektnih partnera .....	21
Popis praktičnih likova .....	23

## 12 NAJVAŽNIJIH ELEMENATA IZVRSNOG UGOVORA O RADU

### Uvod

Uvjeti rada u sektoru istraživanja i inovacija – javnom ili privatnom, akademskom ili industrijskom, temeljnim ili primijenjenim istraživanjima – znatno variraju diljem Europe i među državama članicama Europske unije. Postoji niz različitih vrsta pojedinačnih i kolektivnih ugovora na mnogo različitih razina, koji se temelje na različitom razvoju, kulturi i zakonodavnom okviru europskih zemalja. Stoga je EUROCADRESOVIM socijalnim partnerima, posebice sindikatima i njihovim predstavnicima u tvrtkama iz deset zemalja koji su sudjelovali u projektu "Industrijski odnosi za izvrsnost u istraživačkim sektorima u Europskoj Uniji" (IREER) poseban izazov predstavljalo provođenje poduhvata ove veličine diljem Europe.

U toku projekta prikupili smo i analizirali ugovore i (dobre) prakse na raznim razinama, iz deset zemalja i nekoliko instituta i komercijalnih poduzeća. Pregled podataka može se naći u socijalno-gospodarskoj matrici na web stranici projekta IREER.<sup>1</sup> U ovom izvještaju navodimo 12 najvažnijih elemenata ugovora u istraživačkom sektoru, koji bi trebali poslužiti kao primjeri najbolje prakse ili mjerila za poboljšanje ugovornog okvira i temelj profesionalnog/radnog života u tom sektoru. Naš je fokus na posebnim karakteristikama ugovora u istraživačkom sektoru, a ne na općim standardima za ugovore o radu kako ih definira zakon ili sporazumi na europskoj ili nacionalnoj razini.

Svjesni smo činjenice da najbolji ugovori i navedena praksa na žalost nisu reprezentativni, već jasno pokazuju sve dublji jaz između male skupine aranžmana dobre prakse i velikog broja osrednjih, loših, pa čak i neprihvatljivih "ugovora", drugih nejasnih neugovornih obveza, uključujući golemu količinu privremenih i kratkoročnih ugovora, posebice za mlade istraživače, i mnogo prekarnih uvjeta rada, posebice lažnog samozapošljavanja.

U idealnom slučaju normalni ugovori o radu trebali bi biti stalni i kontinuirani. Ugovori na određeno vrijeme moraju biti iznimka i uključivati dobru praksu i uvjete koji se obično nude u ugovorima na neodređeno vrijeme. Ne bi smjeli postojati zaposlenici "drugog reda". Institucije i poduzeća ne bi smjeli nuditi ugovore s nekom vrstom samozapošljavanja. Istraživački rad i projekti normalno bi trebali funkcionirati prema vremenskom rasporedu i propisima poslodavca u suradnji i timskom radu s drugim zaposlenicima, koristeći resurse poslodavca. Stoga ne smije postojati različiti tretman u odnosu na vrste ugovora – sav istraživački rad mora se obavljati u okviru ugovora o radu. Drugačiji ugovor može se dopustiti samo ako istraživač sam odabere ostati neovisan i samozaposlen; a u tom slučaju, takav aranžman mora biti na odgovarajućoj razini i vrijednosti usporedivoj s ugovorima o radu za zadatke koje obavlja stalno zaposleno osoblje.

Svi ugovori moraju težiti jasnoći i transparentnosti. Standardi socijalne sigurnosti (npr. obveze i primanja iz socijalne sigurnosti) u odnosu na zdravstveno osiguranje, mirovinu, osiguranje za neza-

poslenost itd., moraju biti jasno navedeni u ugovoru (obično u skladu sa zakonskim okvirom samih zemalja članica EU). Iako se tim općim standardima ne bavimo izravno u daljnjem tekstu, svjesni smo mnogih, često teških problema koji proizlaze iz prekogranične mobilnosti. Nacionalni sustavi često nisu međusobno kompatibilni i prenosivost prava je obično ograničena.<sup>2</sup>

U pogledu jaza između spolova, kao i drugim područjima rada, istraživački sektor suočava se s golemim izazovima iskorjenjivanja ili bar smanjivanja razlike u prihodima i ograničenja u karijernim prilikama na temelju spola. Osim očiglednih oblika rodne diskriminacije, problem s jazom između spolova pogoršavaju i strukturni problem povezani s balansiranjem rada i privatnog života. Od mnogih žena još se uvijek očekuje da se primarno bave djecom, a i žene same često smatraju brigu o obitelji važnijom od vlastite profesionalne karijere. Čak i među vrhunskim istraživačicama uzimanje sve duljih porodiljnih dopusta postalo je trend. To je zauzvrat dovelo do više rada na određeno vrijeme i privremenog rada. Osim većih napora za općenitu ravnotežu spolova na poslu i u društvu općenito, želimo posebno naglasiti važnost porodiljnog dopusta za svo osoblje. Briga za djecu ne smije biti prepreka za razvoj karijere i stjecanje profesionalnog iskustva. Taj se stav mora odraziti u kolektivnim i individualnim ugovorima. Moraju se vrednovati sve vrste vještina, uključujući i one koje u većoj mjeri ostaju neplaćene, i na taj način doprinijeti sprečavanju ili barem ublažavanju rodne diskriminacije. Moramo uvidjeti da iz jakih kompetencija temeljenih na obitelji i usvojenih iskustava proizlaze pozitivni rezultati koji se mogu korisno i plodonosno primijeniti na poslovne zadatke.

Ovaj prijedlog izričito uzima u obzir i citira *Povelju za istraživače i Kodeks o novačenju istraživača\** koje preporuča Europska komisija, s posebnim fokusom na preporuke o zapošljavanju i angažiranju istraživača i ocjenjivanju radnih uvjeta u istraživačkom sektoru.

<sup>1</sup> <http://www.eurocadres.org/spip.php?rubrique543>

<sup>2</sup> Vidi izvještaj "Final Report Social Security, Supplementary Pensions and New Patterns of Work and Mobility: Researchers' profiles" (*Završni izvještaj o socijalnoj sigurnosti, dopunskom mirovinskom osiguranju i novim oblicima rada i mobilnosti: Profili istraživača*): [http://ec.europa.eu/research/era/pdf/pensions\\_report\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/research/era/pdf/pensions_report_en.pdf) (2010)

\*Termin novačenje (eng. *recruitment*) odnosi se u daljnjem tekstu na zapošljavanje i angažiranje istraživača.

# 1 Sistematizacija opisa radnog mjesta

Europska povelja za istraživače<sup>3</sup> kaže sljedeće o priznavanju kvalifikacija:

*“Poslodavci i/ili financijeri bi trebali omogućiti primjereno vrednovanje i ocjenjivanje akademskih i profesionalnih kvalifikacija svih istraživača (uključujući neformalne kvalifikacije), posebice u kontekstu međunarodne i profesionalne mobilnosti. Oni bi se trebali informirati kako bi u potpunosti razumjeli pravila, postupke i standarde koji uređuju priznavanje takvih kvalifikacija, te stoga istražiti kroz sve dostupne kanale postojeće nacionalno zakonodavstvo, konvencije i posebna pravila o priznavanju takvih kvalifikacija.”*

O stečenom iskustvu Povelja kaže sljedeće:

*“Tražene kvalifikacije trebale bi biti u skladu s potrebama radnog mjesta koje se nudi i ne bi trebale biti postavljene kao prepreka za dobivanje posla. Prepoznavanje i ocjenjivanje kvalifikacija trebalo bi biti usredotočeno na procjenjivanje dostignuća osobe, prije nego na njene osobne prilike ili na ugled institucije na kojoj su kvalifikacije stečene. Kako profesionalne kvalifikacije mogu biti stečene u ranim fazama duge karijere, i proces cjeloživotnog učenja trebao bi biti prepoznat.”*

Temeljem europskog kvalifikacijskog okvira (EKO)<sup>4</sup> i definicija iz kolektivnog ugovora, kombiniranjem elemenata formalne kvalifikacije i konkretnih zadataka, kompetencija i odgovornosti, te s jasnim fokusom na prekograničnu kompatibilnost i propusnost za osobni razvoj karijere, osmislili smo osam razina kriterija za sistematizaciju opisa radnog mjesta u odnosu na ugovore o radu.

- **Definicija razine:** U kontekstu individualnog ugovora o radu, razina zadataka predviđena za novog zaposlenika mora biti jasno definirana; ta se definicija mora usuglasiti pregovorima i postupkom socijalnog dijaloga na razini institucije/poduzeća između zaposlenika i kadrovske službe; taj postupak vode i kontroliraju/prate predstavnici zaposlenika.
- **Razine 1 do 4:** Kvalifikacije, zadaci i kompetencije za prve četiri razine EKO su više generičke oblikom is toga ih ne treba detaljno specificirati za istraživački sektor. Međutim, razine 1 do 4 trebale bi uključivati mogućnost daljnje kvalifikacije, razvoja vještina i kompetencija potencijalnog zaposlenika za njegov daljnji razvoj karijere.
- **Razina 5:** Ova se razina odnosi na teške i odgovorne zadatke s ograničenom slobodom odlučivanja i upravljanja. Uključuje znanstvene, komercijalne, pravne, tehničke i organizacijske vještine koje se temelje na specijaliziranom činjeničnom i teoretskom znanju (koje se obično stječe na višoj školi ili kraćem studiju ili drugoj kvalifikaciji temeljnoj na učenju kroz rad, uključujući radnu praksu).<sup>5</sup>
- **Razina 6:** Ova razina uključuje teže i odgovornije zadatke sa znatnom slobodom odlučivanja i upravljanja, uključujući kompetencije za vođenje, usmjeravanje i nadzor (upravljanje profesio-

nalnim razvojem pojedinaca i skupina) i umrežavanje. Zahtijeva visoke znanstvene, komercijalne, pravne, tehničke i organizacijske vještine, demonstraciju stručne vještine i inovacije, koje se obično temelje na punoj akademskoj kvalifikaciji ili drugoj kvalifikaciji temeljenoj na učenju kroz rad.<sup>6</sup>

- **Razina 7:** Vrlo teški i odgovorni zadaci sa znatnom slobodom odlučivanja i upravljanja na razini cijelog poduzeća, uključujući znatne nadležnosti za upravljanje, usmjeravanje i nadzor (preuzimanje odgovornosti za doprinos stručnom znanju i praksi za strateški razvoj pojedinaca, timova i skupina) i upravljanje mrežom. Za ovu razinu potrebne su napredne znanstvene, komercijalne, pravne, tehničke organizacijske i rukovoditeljske vještine za razvoj novih znanja i postupaka te integracije znanja iz raznih područja; vještine i znanje potrebno na ovoj razini obično se temelji na punom akademskom studiju ili drugim kvalifikacijama temeljenima na radu, kao i iskustvu i kontinuiranom stručnom usavršavanju.<sup>7</sup>
- **Razina 8:** Vrlo teški i odgovorni zadaci sa znatnom slobodom odlučivanja i upravljanja na razini cijelog poduzeća; visoke odgovornosti za mreže izvan poduzeća i visoke projektne odgovornosti; upravljanje, usmjeravanje, nadzor i upravljanje kompetencijama na visokoj razini (demonstracija znatnog autoriteta, inovacije, autonomije, znanstvenog i profesionalnog integriteta i trajne predanosti razvoju novih ideja ili procesa na čelu radnih ili studijskih istraživačkih konteksta). Za ovu su razinu potrebne napredne i vrsne znanstvene, komercijalne, pravne, tehničke, organizacijske i rukovoditeljske stručne vještine, uključujući sintezu i evaluaciju, za rješavanje kritičnih problema i širenje i redefiniciju postojećih znanja i stručnih praksi; vještine i znanja potrebna na ovoj razini obično se temelje na punoj akademskoj karijeri ili odgovarajućoj kvalifikaciji temeljenoj na radu, iskustvu, kontinuiranom daljnjem usavršavanju i višegodišnjoj međunarodnoj znanstvenoj orijentaciji na sučelju između raznih područja.<sup>8</sup>

*Kao što smo spomenuli u uvodu u ovaj izvještaj, svjesni smo poteškoća koje mogu rezultirati iz pokušaja prenošenja tradicionalnih shema, titula, formalnih certifikacijskih standarda i raznih nacionalnih kultura i pojmova u sustav temeljen na Europskom kvalifikacijskom okviru. Međutim, prednosti sustava kompatibilnog diljem Europe nadilaze moguće loše strane u definiranju odgovarajuće skupine/razine za pojedinca. Svi se problemi mogu na dobar, progresivan i produktivan način rješavati putem socijalnog dijaloga pokrenutog na razini poduzeća/institucije.*

3 Preporuka Komisije od 11. ožujka 2005 o Europskoj povelji za istraživače i Kodeksu o novačenju istraživača

4 Pozadina, objašnjenje i tekst na svim EU jezicima: [http://europa.eu/legislation\\_summaries/education\\_training\\_youth/vocational\\_training/c11104\\_en.htm](http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/vocational_training/c11104_en.htm)

5 npr. tehničar istraživač

6 npr. inženjer istraživač, znanstveni radnik

7 npr. viši znanstveni radnik, rukovoditelj

8 npr. srednji i visoki menadžment i stručnjaci

## 2 Plaća, karijera i stečeno iskustvo

Među svim drugim elementima koje može obuhvaćati ugovor, zaposlenikova plaća je jedan od najvažnijih karakteristika, koja tvori ekonomsku osnovu ugovora. Međutim, u Europi se stvarna vrijednost i razina plaća, socijalne sigurnosti i doprinosa za mirovinski sustav, lokalna infrastrukturna situacija i nacionalni pravni okviri znatno međusobno razlikuju. Stoga ćemo se ovdje uzdržati od preporuka o specifičnim strukturama plaće za ugovor na razini poduzeća/organizacija.

Umjesto toga koncentrirat ćemo se na općenite kriterije koji trebaju biti uključeni u poštenu, europski orijentirani, transparentni i prenosivi ugovor o radu, koji će doprinijeti pozitivnom individualnom razvoju karijere.

- Mjesečne plaće trebaju biti u skladu s 8 razina opisa radnog mjesta povezanih s Europskim kvalifikacijskim okvirom, uzimajući u obzir razine plaća u raznim zemljama.
- Početne plaće za sve razine moraju biti u kontinuiranom i odgovarajuće proporcionalnom međusobnom odnosu.
- Na svakoj od razina mora postojati kontinuirano povećanje mjesečnih plaća u skladu s dva kriterija: razvojem kvalifikacija/kompetencija i stečenim radnim iskustvom. Ako su zadovoljena oba kriterija, povećanje plaće treba ubrzati. Maksimalna plaća za bilo koju od razina je početna točka za sljedeću višu razinu u skladu s Europskim kvalifikacijskim okvirom, koja bi trebala biti progresivno dostupna tijekom razumnog vremenskog razdoblja.
- Redovna evaluacija izvršenih zadataka, postignutih odgovornosti i ispunjavanja osobnih kriterija za razvoj moraju biti dio socijalnog dijaloga na razini radnog mjesta s jasnim pozitivnim učinkom na razvoj karijere i prihoda.
- Uobičajene mjesečne plaće u skladu s opisanim shemama mogu se povećavati ali ne moraju biti zamijenjene plaćom temeljem učinka. Kriteriji za plaću temeljem učinka moraju biti transparentni i svi zaposlenici koji su doprinijeli rezultatima projekta/zadatka moraju biti uključeni. Propisi i kriteriji za plaću temeljem učinka moraju biti utvrđeni socijalnim dijalogom na razini poduzeća/institucije uz sudjelovanje svih uključenih zaposlenika i njihovih predstavnika. Potrebno je uzeti u obzir i kolektivne aspekte, kao što su timski rad i rezultati timskog rada.

## 3 Stručno usavršavanje

Europska povelja za istraživače 2005 podcrtava ključnu ulogu stručnog usavršavanja i stalnog profesionalnog razvoja.

*“U svim fazama svog profesionalnog razvoja, istraživači bi trebali težiti neprekidnom usavršavanju kroz redovito osuvremenjivanje i proširivanje svojih vještina i znanja. To se može postići na razne načine, uključujući, ali ne ograničavajući se na, formalno usavršavanje, radionice, konferencije i e-učenje.”*

Kodeks o novačenju istraživača kaže sljedeće o pristupu stručnom usavršavanju i stalnom profesionalnom razvoju:

*“Poslodavci i/ili financijeri bi trebali osigurati da istraživači na svim razinama profesionalnog razvoja, neovisno o ugovornom statusu, imaju mogućnost profesionalnog razvoja i povećanja svoje zapošljivosti kroz pristup mjerama za kontinuirani razvoj vještina i kompetencija. Takve mjere trebale bi stalno biti ocjenjivane u smislu njihove dostupnosti, iskoristivosti i učinkovitosti u poboljšavanju vještina, kompetencija i zapošljivosti.”*

U skladu s Poveljom i Kodeksom predlažemo sljedeće smjernice za ugovorne aranžmane i ugovore.

- Najbolji ugovor trebao bi uključivati **individualno pravo, osobnu obvezu i odgovornost poslodavca** da zajamči odgovarajuće uvjete za daljnje profesionalno usavršavanje.
- Ovo pravo na znanje i razvoj vještina mora se odnositi na **sve zaposlenike** a ne samo na znanstveno/profesionalno osoblje.
- Mjere moraju pokrivati sve **tipove, putove i načine profesionalnog usavršavanja**, kao što je navedeno u Povelji, uključujući sudjelovanje na stručnim konferencijama, neophodno vrijeme i načine za individualno učenje, pisanje i objavu znanstvenih radova, kao i pohađanje formalnih tečajeva za stručno usavršavanje ili sudjelovanje u kratkim studijskim programima ili projektima u kojima je osobni fokus zaposlenika na vlastitom stručnom usavršavanju, a ne na inovaciji ili istraživanju.
- Principi daljnjeg razvoja prava i procedura moraju biti regulirani socijalnim dijalogom na sektorskoj razini kako bi se zajamčile jednake mogućnosti.
- U svrhu ispravnog planiranja daljnjeg usavršavanja i dovoljnog vremena za njegovu provedbu, moraju se uspostaviti **redovne konzultacije** kao dio pregovora i socijalnog dijaloga na radnom mjestu, u skladu i povezano s fokusom na načinima poboljšanja razvoja karijere i sheme plaća. Te bi konzultacije trebale pokrivati i evaluaciju prethodnih programa stručnog usavršavanja.
- **Tečajevi zaštite zdravlja i sigurnosti na radu** kao i **stranih jezika** – posebice engleskog kao najvažnijeg jezika u svijetu znanosti – moraju biti lako pristupačni i nuditi se bez naplate i bilo kakvih prepreka.
- **Ugovorne klauzule** s obvezom povrata troškova stručnog usavršavanja u slučaju raskida ugovora moraju se temeljiti na jasnim i poštenim pravilima. Stoga takva pravila, na primjer, trebaju obuhvaćati ograničenja iznosa i rokove za otplatu, točno definirati na koje se to troškove odnosi i koje su kvalifikacije uključene u obvezu povrata troška, a koje ne.
- Kako bi se zajamčio dugoročni napredak u sveobuhvatnoj razini kvalifikacija, na razini institucije/poduzeća potrebno je održavati pregovore i **socijalni dijalog** u redovnim intervalima između uprave i predstavnika zaposlenika. Svrha ovih konzultacija treba biti postizanje kolektivnog ugovora o proračunima i procedurama za poštenu raspodjelu proračuna.

## 4 Mjesto rada i rad izvan ureda

Kodeks za zapošljavanje istraživača razmatra mjesto rada i rad izvan ureda u odjeljku pod naslovom "Vrijednost mobilnosti".

*"Poslodavci i/ili financijeri moraju prepoznati važnost geografske, međusektorske, interdisciplinarnе, transdisciplinarnе i virtualne mobilnosti te mobilnosti između javnog i privatnog sektora kao važnih instrumenata u unapređenju znanja i profesionalnog razvoja na svim razinama profesionalnog razvoja istraživača. Stoga bi oni trebali takve mogućnosti ugraditi u specifično strategiju profesionalnog razvoja i u potpunosti ocijeniti i prepoznati svako iskustvo mobilnosti u sustavu promicanja i ocjenjivanja istraživača. To također iziskuje uvođenje potrebnih administrativnih instrumenata koji će omogućiti prenosivost projektnih sredstava (eng. grants) i socijalnih odredbi u skladu s nacionalnim zakonodavstvom."*

Rad u istraživačkim područjima zahtijeva mobilnost na razne načine, uključujući fleksibilnost samog mjesta rada. Stoga definicija mjesta rada u ugovorima o radu ima važne posljedice za uvjete rada. Iz tog se razloga ovdje bavimo tim pitanjem.

Predlažemo sljedeći skup jednostavnih i fer pravila:

- Mjesto rada treba biti lokalno i jasno definirano, imati svu neophodnu opremu, infrastrukturu i radne uvjete te najbolje standarde zaštite zdravlja i sigurnosti na radu. Odgovornost je poslodavca da zaposleniku osigura takvo mjesto rada.
- Osim toga, od zaposlenika se može tražiti da kratkoročno radi na drugim mjestima rada, na primjer, na raznim lokacijama poslodavca, na lokacijama zajedničkih partnera, financijera ili klijenata, na javnim mjestima, vani itd. Moraju postojati jasna pravila o priznavanju i plaćanju bilo kakvog rada ili putovanja izvan redovnog mjesta rada, o pokrivanju svih dodatnih troškova od strane poslodavca, preuzimanju odgovornosti za eventualne dodatne zdravstvene rizike, prijenos i zaštitu podataka itd.
- Za dugoročan rad izvan redovnog mjesta rada, posebice rad u inozemstvu u drugim zemljama ili na drugim kontinentima, treba sklopiti dodatni ugovor za izaslan rad kojim se reguliraju svi neophodni detalji utvrđeni u socijalnom dijalogu na razini poduzeća/institucije između uprave, dotičnog zaposlenika i predstavnika zaposlenika.
- Rad na daljinu (posebice rad od kuće) treba biti odobren na zahtjev zaposlenika, i reguliran putem dodatnog ugovora ispregovaranog na razini poduzeća/institucije između uprave, dotičnog zaposlenika i predstavnika zaposlenika. Ovaj ugovor minimalno treba pokrivati odredbe o radnom vremenu, odredbe o opremi uključujući troškove, rizike i zaštitu podataka, pitanja zaštite zdravlja i sigurnosti na radu itd.
- Kako bi se geografska mobilnost učinila privlačnijom, institucije/poduzeća bi trebali pomoći svojim zaposlenicima i njihovim obiteljima u pronalaženju smještaja u blizini novog radnog mjesta.

## 5 Međunarodni projekti i dodaci za rad u inozemstvu

Povelja jasno naglašava dodanu vrijednost rada na međunarodnim projektima u odjeljku "Varijacije u kronološkom slijedu u životopisu".

*"Prekidi u karijeri ili varijacije u kronološkom slijedu u životopisu ne bi trebale biti kažnjavane, već smatrane evolucijom u karijeri, te sukladno tome, kao potencijalno vrijedan doprinos profesionalnom razvoju istraživača prema višedimenzionalnom profilu karijere. Kandidatima bi se, stoga, trebalo dopustiti da prilažu životopis potkrijepljen dokazima koji odražava reprezentativan skup postignuća i kvalifikacija koje odgovaraju radnom mjestu na koje se kandidat prijavljuje. (...) Svako iskustvo mobilnosti, npr. posjet drugoj zemlji, regiji ili istraživačkom okruženju (privatnom ili javnom) ili prelazak iz jedne discipline ili sektora u drugi, bilo kao dio početnog istraživačkog obrazovanja, bilo da se odvijalo u kasnijoj fazi istraživačkog razvoja, bilo kao iskustvo virtualne mobilnosti, trebalo bi se smatrati vrijednim doprinosom profesionalnom razvoju istraživača."*

Uz ono što je više općenito izneseno u prethodnom odjeljku koji se odnosi na rad izvan uobičajenog radnog mjesta, snažno preporučamo sljedeće odredbe kako bi se zajamčila poštena i dobrovoljna mobilnost projekta.<sup>9</sup>

- Ukoliko se sudjelovanje u međunarodnim projektima (s različitim i promjenljivim radnim mjestima) provodi **na zahtjev poslodavca**, onda bi takav rad trebao slijediti navedene odredbe za kratkoročan i dugoročan rad izvan uobičajenog radnog mjesta, bez prekida zaposlenikove trenutne uloge i njegovog redovnog ugovora o radu.
- Čak i ako sudjelovanje u međunarodnom projektu financira treća strana, ono se može pravno izvesti kao **izaslan rad** u posudbi koji će financijski pokriti financijer/treća strana.
- Ako je sudjelovanje u međunarodnom projektu pokrenuto **na osobnu inicijativu zaposlenika**, treba razmotriti mogućnost prekidanja trenutnog zaposlenja zaposlenika, te omogućiti ponovno vraćanje na to mjestu nakon završetka vanjskog projekta i u okviru jasno definiranog vremenskog razdoblja. Rad na vanjskom projektu mora se priznavati na isti način kao da je izvršen u okviru institucije/poduzeća u kojemu je zaposlenik zaposlen.
- Ukoliko se sudjelovanje u međunarodnom projektu provodi na zahtjev poslodavca ili barem **u interesu poslodavca**, sudjelovanje ili dobar rezultat mogu se nagraditi dodatnim bonusom, bez obzira na pravni ustroj takvog sudjelovanja.<sup>10</sup>
- Točne procedure, rokovi i iznosi moraju se utvrditi pregovorima na razni poduzeća/institucije između uprave, dotičnog zaposlenika i predstavnika zaposlenika. To je posebno nužno ukoliko je sudjelovanje u međunarodnim projektima dio opće politike upravljanja ljudskim resursima.
- Obzirom da neusklađenosti između redovnog prihoda i beneficija iz međunarodnih projekata ili ponuda koje slijede nakon projekta mogu potkopati platnu strukturu zapošljavajuće institucije ili poduzeća, partneri u socijalnom dijalogu na razini poduzeća/institucije/granskoj razini moraju pronaći uravnoteženo rješenje koje će biti povoljno za sve strane, uključujući samog istraživača, te će se odraziti i na povećanje kolektivne razina prihoda.
- Uvjeti zapošljavanja na bilo kojem međunarodnom projektu moraju ispunjavati europske standarde.<sup>11</sup>

<sup>9</sup> U potpunosti smo svjesni prepreka koje proizlaze iz neusklađenih mirovinskih sustava u Europi.

<sup>10</sup> To je posebice relevantno kad se ponovno sklapa ugovor s prethodnim poslodavcem i poslodavac sada dobiva pogodnost međunarodnog iskustva zaposlenika.

<sup>11</sup> npr. Marie Curie: [ftp://ftp.cordis.europa.eu/pub/mariecurie-actions/docs/financial-guidelines-mc\\_en.pdf](http://ftp.cordis.europa.eu/pub/mariecurie-actions/docs/financial-guidelines-mc_en.pdf)

## 6 Radno vrijeme

U skladu s Kodeksom o novačenju istraživača, poslodavci i financijeri općenito trebaju:

*“pokušati osigurati uvjete rada koji i muškarcima i ženama istraživačima omogućuju usklađivanje obiteljskog života i posla, djece i karijere. Posebna pažnja treba biti posvećena među ostalim i fleksibilnom radnom vremenu, radu u dijelu radnog vremena, radu na daljinu, slobodnom studijskom razdoblju te isto tako odgovarajućim financijskim i administrativnim odredbama koje uređuju takva pitanja.”*

Rad u istraživačkim, inovacijskim i razvojnim sektorima zahtijeva fleksibilnost radnog vremena, posebice kad se rad planira i izvodi u projektima s precizno i/ili neprecizno definiranim ciljevima, resursima i rokovima. Iz tog je razloga još važnije imati jasne i fer principe i odredbe o radnom vremenu.

- **Planiranje** načina na koje će se individualno radno vrijeme (prema ugovoru) dijeliti između projekata, timova i klijenata mora biti ključni dio pregovora i socijalnog dijaloga na razini radnog mjesta.
- Planiranje mora uključivati vrijeme za profesionalno usavršavanje zaposlenika kao i određenu rezervu za neočekivane prioritetne zadatke, bolest ili privatne zahtjeve. Time se osigurava da se neće razviti kultura ili rutinska praksa dugih radnih sati te da će prekovremeni rad biti rezerviran isključivo za hitne situacije.
- **Rad s nepunim radnim vremenom** (u dijelu radnog vremena) mora se na isti način pažljivo planirati kako bi se izbjegla konstantna akumulacija prekovremenih sati, čime se znatno ograničava fleksibilnost zaposlenika (a što je vjerojatno bio jedan od razloga zašto je zaposlenik upravo odabrao opciju rada s nepunim radnim vremenom), i time znatno smanjuje prednost rada s nepunim radnim vremenom.
- Kod **ugovora o radu na određeno vrijeme** radno vrijeme mora se planirati i provoditi na isti način kao i kod ugovora o radu na neodređeno vrijeme.
- **Posebni okviri** kojima je cilj ispunjavanje zahtjeva istraživačkog sektora u odnosu na radno vrijeme moraju se općenito dogovoriti pregovorima i socijalnim dijalogom na granskoj razini sa socijalnim partnerima, te detaljno na razini poduzeća/institucije između uprave, uključivih zaposlenika i timova te predstavnika zaposlenika. Ugovorima moraju biti obuhvaćeni svi tipovi zadataka, uključujući rukovoditeljske odgovornosti.
- Ovakvi okvirni ugovori ne smiju biti u suprotnosti s općim pravnim okvirom koji regulira radno vrijeme na nacionalnoj ili europskoj razini.

## 7 Dopusti i slobodno studijsko razdoblje

Opći nacionalni zakonski okvir koji jamči i regulira godišnji odmor obično pokriva i sve zaposlenike u istraživačkim sektorima. Međutim, ovdje je potrebno spomenuti neka dodatna pitanja specifična za istraživače.

- Ne smiju postojati nikakve iznimke koje bi rezultirale u smanjenju općenito zajamčene razine godišnjeg odmora.
- Mora postojati jasna razlika između dopusta za osobne ili rekreativne svrhe nasuprot slobodnom vremenu za studijske svrhe ili stručno usavršavanje na zahtjev zaposlenika ili na nalog poslodavca. Takvo slobodno studijsko razdoblje ne smije se uračunavati u redovni zajamčeni godišnji odmor.
- Dodatni dopust može se koristiti kao kompenzacija za dodatne radne sate na projektu.
- Dodatni dopust može se koristiti i za individualno istraživanje i kreativne inicijative koje nadilaze područje interesa poslodavca.
- Mora postojati opće pravo na produljeni dopust, uključujući slobodno studijsko razdoblje. Procedure i propisi koji se odnose na takva prava moraju se dogovoriti pregovorima na razini institucije/tvrtke.

## 8 Sloboda istraživanja i etička pitanja

Istraživači bi trebali usredotočiti svoje istraživanje na opće dobro s ciljem proširivanja granica znanosti i znanja. Istraživači bi trebali imati slobodu mišljenja i izražavanja, te slobodu utvrđivanja metoda za rješavanje problema, u skladu s priznatim i dogovorenim etičkim principima, profesionalnim standardima i najboljim praksama.

Međutim, istraživači bi trebali razumjeti da mogu postojati ograničenja te slobode koja potječu iz određenih okolnosti istraživanja (uključujući nadzor, usmjeravanje ili rukovođenje) ili operativnih ograničenja, npr. proračunskih ili infrastrukturnih razloga ili, posebice u industrijskom sektoru, zaštite intelektualnih vlasničkih prava. Takva ograničenja, međutim, ne bi smjela biti u suprotnosti s prihvaćenim etičkim principima i praksama koje istraživači moraju poštivati.

Istraživači se trebaju pridržavati prihvaćenih etičkih praksi i temeljnih etičkih principa svoje discipline(a) kao i etičkih normi zacrtanih u raznim nacionalnim, sektorskim ili industrijskim etičkim kodeksima<sup>12</sup>. Europski standard i mjerila mogu, nadamo se, utjecati na nacionalne kulture, stavove i postupke, te u skladu s time podizati njihov standard i razinu. Stoga etičke klauzule u ugovorima moraju jasno definirati gdje počinje politička odgovornost i odgovornosti poslodavca, te u kojem su pogledu prava zaposlenika zaštićena, a u kojem ograničena. Ti etički principi imaju posebice sljedeće značenje:

- Istraživački rad podrazumijeva socio-političku i socijalnu odgovornost. Njegove preporuke, odluke i izjave mogu utjecati na živote ljudi. U procesu kritičkog razmišljanja o potencijalnim posljedicama, posebno je važno razmotriti razne učinke na ljude zbog rasne, etničke, spolne, nacionalne, vjerske i etičke pripadnosti, situacije i neizbježnih ograničenja koja mogu rezultirati iz zlouporabe zaključaka istraživačkog rada. Svaki istraživači izvještaj mora uzeti u obzir situaciju i potencijalna ograničenja koja mogu rezultirati zlouporabom njegovih zaključaka. Potrebno je uspostaviti odgovarajuće mjere kako bi se izbjegla takva zlouporaba rezultata i rezultirajući nepovoljni učinci za poslodavce, sudionike u istraživanju, suradnike i poslodavce.
- Također mora biti jasno navedeno da istraživači ne mogu biti odgovorni za korištenje rezultata istraživanja od strane trećih strana kao ni daljnje učinke ili posljedice izvan područja utjecaja zaposlenika.
- Istraživanje teži postizanju znanstvenog integriteta i objektivnosti u smislu njegovog korištenja od strane poslodavaca i/ili financijera. Istraživanje mora odražavati najviše postojeće standarde i najbolju profesionalnu praksu. Ukoliko se od istraživača traži davanje specijalističkog mišljenja, u ugovoru mora biti jasno i na odgovarajući način navedeno istraživačevo područje rada, stanje znanstvene spoznaje, stručno znanje metode i iskustvo.
- Rezultati istraživanja moraju biti prikazani i objavljeni na način da važni rezultati neće biti ispušteni ili isključeni. Moraju biti jasno priopćeni svi eventualni detalji ili sumnje o granicama primjenjivosti teorija, metoda i istraživačkih projekata koji su važni za procjenu istraživačkih rezultata.
- Zaposlenik mora imati pravo otvoreno komunicirati o neočekivanim ili nenamjeranim negativnim posljedicama istraživanja, uključujući i pravo na zaustavljanje projekta ili povlačenje iz projekta i izvještavanje odgovarajućih nadležnih tijela o eventualnim opasnostima (zviždači).

- Istraživanje koje se objavljuje javnosti mora imenovati sve izvore financiranja relevantne za rad. Ponekad objava može biti u sukobu s interesima poslodavaca, uključujući i vlade. U slučajevima kad je pravo na objavu ograničeno obvezom čuvanja službene tajne ili zaštite prava poslodavca ili, u skladu s time, prava zaposlenika, objava je moguća samo uz dopuštenje osoba na koje ona utječe.
- U slučaju kad postoji opasnost od povrede prava na zaštitu povjerljivih informacija, objava se zabranjuje.
- Istraživači moraju osigurati da na njihove rezultate neće utjecati specifični interesi eventualnih sponzora. Ukoliko je objava u javnom interesu istraživači moraju izvijestiti javnost.<sup>13</sup>

## 9 Klauzule o povjerljivosti

### Intelektualna vlasnička prava

*“Poslodavci i/ili financijeri trebali bi omogućiti istraživačima, na svim razinama profesionalnog razvoja, iskorištavanje (ako je moguće) njihovih I&R rezultata kroz zakonsku zaštitu, a posebice kroz odgovarajuću zaštitu prava intelektualnog vlasništva, uključujući autorska prava (Europska povelja za istraživače).”*

- **Ugovori** koji nastaju kao rezultat pregovora i socijalnog dijaloga na razini institucije/poduzeća moraju **specificirati** koja prava pripadaju istraživačima i/ili njihovim poslodavcima ili drugim stranama, uključujući vanjske komercijalne ili industrijske organizacije. To se po mogućnosti treba osigurati u okviru posebnih ugovora o suradnji ili drugih tipova ugovora.
- **Timski rad** mora se jasno dokumentirati, uključujući sve osobe (akademske i neakademske) koje su doprinijele istraživanju.
- U slučaju očiglednog **sukoba** između prava institucije/poduzeća na zaštitu i iskorištavanje rezultata istraživanja s jedne strane i intelektualnih prava zaposlenika na iskorištavanje tih rezultata za svoju osobnu profesionalnu karijeru s druge strane, potrebno je pronaći ravnotežu ograničavanjem zaštite u smislu vremenskog trajanja i ograničavanja objave u pogledu sadržaja/detalja. Takva ograničenja moraju biti izričito navedena u ugovorima sklopljenima na razini institucije/poduzeća između uprave, predstavnika zaposlenika i individualnog zaposlenika.

### Suautorstvo

- Pri ocjenjivanju zaposlenika institucije trebaju pozitivno gledati na suautorstvo te ga smatrati dokazom konstruktivnog pristupa provođenju istraživanja. Poslodavci i/ili financijeri bi stoga trebali razvijati strategije, prakse i postupke kojima bi osigurali svim istraživačima, uključujući mlade istraživače, potrebne okvirne uvjete kako bi mogli uživati pravo da budu prepoznati i/ili citirani, u kontekstu njihova stvarnog doprinosa, kao suautori radova, patenata i dr., ili kako bi objavili rezultate svojih istraživanja neovisno o

<sup>12</sup> Jedan primjer je dodatak austrijskom kolektivnom ugovoru: [www.gpa-djp.at/dobrodosli](http://www.gpa-djp.at/dobrodosli)

<sup>13</sup> Detalji temeljni na KOLEKTIVNOM UGOVORU zaposlenika u neakademsom istraživačkom sektoru u Austriji: [www.gpa-djp.at/dobrodosli](http://www.gpa-djp.at/dobrodosli).



## 10 Dodatne aktivnosti

### Principi

- U principu, za svaku dodatnu profesionalnu ili konzultantsku aktivnost potrebno je jasno, i stoga pisano, odobrenje poslodavca iz razloga kapaciteta, lojalnosti ili izbjegavanja negativne konkurencije. Poslodavac bi trebao izričito navesti podučavanje ili obuku (u slučajevima kad se podučavanje ne navodi izravno kao radni zadatak u samom ugovoru, npr. za sveučilišne djelatnike).
- Bez obzira na ovaj princip, dodatne profesionalne aktivnosti trebale bi biti dopuštene (1) u slučajevima ugovornog rada u nepunom radnom vremenu/dijelu radnog vremena (npr. manje od 30 sati na tjedan), do satnice punog radnog vremena; (2) sve dok dodatna aktivnost nije u konkurenciji ili, bolje, ukoliko daje dodanu vrijednost aktivnosti za koju je angažiran zaposlenik; i/ili (3) sve dok se uz dopuštanje ili odobravanje dodatne aktivnosti postavlja jasan prioritet za ključne poslovne aktivnosti nad dodatnim aktivnostima u slučajevima kad može doći do sukoba između zahtjeva tih aktivnosti.

### Podučavanje

Podučavanje je osnovno sredstvo strukturiranja i diseminacije znanja i stoga bi trebalo biti smatrano vrijednom opcijom na putu profesionalnog razvoja istraživača. Ipak, obveze podučavanja ne bi smjele biti pretjerane i ne bi smjele sprečavati istraživače, posebice na početku karijere, u provođenju svojih istraživačkih aktivnosti. Poslodavci i/ili financijeri trebali bi omogućiti da obveze podučavanja budu odgovarajuće nagrađene i uzete u obzir u sustavima ocjenjivanja i vrednovanja, te da vrijeme koje istraživači seniori posvećuju obrazovanju mlađih istraživača bude uračunato u dio njihove nastavne obaveze. Primjereno usavršavanje u predavačkim i mentorskim aktivnostima trebalo bi biti osigurano kao sastavni dio profesionalnog razvoja istraživača.

- Ugovori postignuti socijalnim dijalogom na razini institucije/poduzeća trebali bi odražavati gore navedene principe u konkretnim terminima, na primjer definiranjem točnog postotka radnog vremena koji će se posvećivati podučavanju, popisivanjem vrsta aktivnosti koje će sačinjavati taj postotak, utvrđivanjem pravih uvjeta i određivanjem okruženja za obuku.
- Što se tiče plaćanja aktivnosti podučavanja, ovu je praksu potrebno jasno regulirati. Ili je ona dio plaćenog radnog vremena, možda s ekstra bonusom, u kojem slučaju sve naknade za podučavanje trebaju ići poslodavcu. Ili poslodavac nudi samo potrebno radno vrijeme, u kojem slučaju sve naknade za podučavanje trebaju ići izravno istraživaču, koji u tom slučaju mora imati sklopljen dodatni ugovor o radu s institucijom na kojoj predaje.

## 11 Trajanje i raskid ugovora

Europska povelja za istraživače govori o tome u poglavlju "Stabilnosti i stalnost zaposlenja"<sup>14</sup>

*"Poslodavci i/ili financijeri bi trebali osigurati da rad istraživača ne bude ometan nestabilnošću ugovora o radu, i stoga se moraju obvezati da što je više moguće povećaju stabilnost uvjeta zaposlenja za istraživače, primjenjujući na taj način i držeći se načela opisanih u EU Direktivi o radu na određeno vrijeme."*

Povelja ovdje izravno citira navedenu direktivu EU čiji je

*"cilj spriječiti da zaposlenici zaposleni na određeno vrijeme budu tretirani nepovoljnije od njihovih kolega zaposlenih za stalno, zatim se nastoji spriječiti zloruporaba koja bi mogla proizaći iz korištenja uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, te se nastoji poboljšati dostupnost usavršavanja zaposlenicima na određeno vrijeme, kao i osigurati da zaposlenici na određeno vrijeme budu informirani o dostupnim stalnim radnim mjestima."<sup>15</sup>*

Uzimajući u obzir ove odredbe, iznosimo slijedeće prijedloge za ugovore:

- Ugovori o radu na neodređeno vrijeme su najbolji način za postizanje poštenih i stabilnih radnih uvjeta. Stoga **ugovori o radu na neodređeno vrijeme moraju biti pravilo** a ne iznimka u bilo kojoj instituciji ili poduzeću, čak i kad je mobilnost namjeravani preduvjet.
- U svrhu jasnoće i transparentnosti ugovori moraju biti u **pisanom obliku**.
- Ukoliko poslodavac nudi **ugovor o radu na određeno vrijeme**, ova vrsta ugovora mora ispunjavati sljedeće minimalne uvjete. (1) Opis radnog mjesta prema definiciji iz odjeljka 1, plaća u skladu sa shemom plaća, radno vrijeme i svi drugi elementi ugovora moraju biti isti za stalne zaposlenike i za zaposlenike na određeno vrijeme. (2) U slučaju sljedećeg uzastopnog ugovora o radu na određeno vrijeme, prvi ugovor računa se kao da je bio dijelom stalnog angažmana, posebice što se tiče razine i duljine iskustva. (3) U slučaju trećeg takvog angažmana na određeno vrijeme, novi ugovor mora automatski postati stalan angažman (na neodređeno vrijeme), a prva dva ugovora se u potpunosti priznavati u pogledu duljine zaposlenja i stečenog iskustva zaposlenika.
- Ovi se uvjeti moraju poštivati čak i ako se zaposlenik sam odluči za angažman na određeno vrijeme.
- Nije dozvoljen bilo kakav oblik diskriminacije zaposlenika na određeno vrijeme u odnosu na stalne zaposlenike, i takvu diskriminaciju treba biti aktivno zabranjena.
- Obvezni bonus po isteku ugovora na određeno vrijeme, uz obvezno osiguranje zaposlenika za nezaposlenost i vlastiti plan osobnog razvoja trebali bi ograničiti zaposlenikov rizik i omogućiti njegov daljnji razvoj istraživačke karijere čak i kad je ugovor samo na određeno vrijeme. To bi se trebalo smatrati dijelom poslodavčeve korporativne društvene odgovornosti.
- Podugovorni rad samozaposlenih djelatnika mora se priznavati na isti način kao i "redovno" ugovoreni rad, gdje se procijenjeno prosječno radno vrijeme plaća na temelju principa jednake plaće za jednaku vrijednost.

<sup>14</sup> Opća načela i zahtjevi vezani uz poslodavce i financijere.

<sup>15</sup> Direktiva Vijeća 1999/70/EC koja se odnosi na "Okvirni sporazum o radu na određeno vrijeme" donesen od strane ETUC-a, UNICE-a i CEEP-a dana 28. lipnja 1999.

## 12 Socijalni dijalog

Europska povelja za istraživače podcrtava neke opće principe socijalnog dijaloga.<sup>16</sup>

*“Sustavi ocjenjivanja/vrednovanja*

*“Poslodavci i/ili financijeri trebali bi uvesti za sve istraživačke, uključujući i istraživače seniore, sustav ocjenjivanja/vrednovanja namijenjen procjenjivanju njihovog profesionalnog djelovanja na redovitoj osnovi i na transparentan način, od strane neovisnog povjerenstva (a u slučaju ocjenjivanja istraživača seniora, po mogućnosti međunarodnog povjerenstva).*

*„Procedure ocjenjivanja i vrednovanja trebale bi primjereno ocijeniti cjelokupno istraživačko djelovanje i istraživačke rezultate, npr. publikacije, patente, upravljanje istraživanjem, podučavanje/predavanje, nadzor, mentorstvo, nacionalnu i međunarodnu suradnju, administrativne obveze, znanstvenu komunikaciju sa širom javnošću i mobilnost; te procedure morale bi se uzeti u obzir u kontekstu napredovanja u karijeri.*

*“Prigovor/žalba*

*“Poslodavci i financijeri trebali bi uspostaviti, u skladu s nacionalnim zakonima, odgovarajuće postupke, moguće i u obliku nepristrane osobe (poput pravobranitelja) koja bi se bavila prigovorima/žalbama istraživača, uključujući i one koje se tiču konflikata između mentora i mladog istraživača. Takvi postupci trebali bi omogućiti svom istraživačkom osoblju povjerljivu i neformalnu pomoć u rješavanju konflikata, sporova i povreda prava vezanih uz rad, u svrhu promicanja poštenog i nepristranog odnosa unutar institucije i poboljšavanja sveopće kvalitete radne sredine.*

*“Sudjelovanje u odlučivanju*

*“Poslodavci i/ili financijeri istraživača trebali bi predstavljanje istraživača u relevantnim obavijesnim, savjetodavnim i upravnim tijelima institucija u kojima rade prepoznati kao potpuno legitimno i svakako poželjno. Ta predstavljenost omogućila bi tako zaštitu i promicanje osobnih i kolektivnih interesa istraživača profesionalaca te njihov aktivan doprinos radu institucije.“*

Osim ovih principa, koji bi trebali biti zajamčeni općenito, ključan je i razvoj socijalnog dijaloga na radnom mjestu, u instituciji/poduzeću, na granskoj i nacionalnoj razini, uz europski socijalni dijalog koji se odnosi na Europski istraživački prostor.

Socijalni dijalog bi stoga trebao obuhvaćati sljedeće principe:

- Na razini radnog mjesta trebale bi biti uspostavljene **redovne konzultacije između svakog zaposlenika** i njegovog rukovoditelja u svrhu postizanja sporazuma o opisu radnog mjesta, napredovanju u plaći gdje je moguće, razvoju karijere, ključnim radnim ciljevima i projektima, daljnjim kvalifikacijama, predavačkim i mentorskim obvezama, dodatnim aktivnostima i bilo kojim drugim pitanjima koja pokrene zaposlenik. Zaposlenik bi trebao imati pravo (ne obvezu) konzultirati se s predstavnikom zaposlenika.
- Na razini radnog mjesta trebale bi biti uspostavljene **redovne timske konzultacije između**

svih članova tima, voditelja tima ili projekta, predstavnika zaposlenika i uprave institucije/poduzeća kako bi se postigao sporazum o planiranju, radnom vremenu, kapacitetima i bilo kojim drugim pitanjima koja se odnose na timski rad i jačanje tima.

- Na razini institucije/poduzeća trebao bi biti uspostavljen **redoviti socijalni dijalog između predstavnika zaposlenika i uprave** kako bi se mogli međusobno informirati, raspravljati i postizati sporazume o bilo kojem pitanju koje utječe na svo ili dio osoblja uključujući (1) politike i procedure koje će se provoditi, konzultacije i odlučivanje o odredbama o radnom vremenu i fleksibilnom radu, godišnjem odmoru i drugim dopustima, administrativnim pitanjima itd.; (2) opće propise i odredbe o daljnjem usavršavanju, sudjelovanju na sastancima, patentima i publikacijama itd.; (3) opće propise o radu na daljinu, (uključujući poslovna putovanja, međunarodne sastanke, projekte, rad od kuće itd.); (4) opće propise o radu na daljinu, (uključujući poslovna putovanja, međunarodne sastanke, projekte, rad od kuće itd.).
- Na razini institucije/poduzeća trebao bi biti uspostavljen jasan i transparentan sustav delegiranja koji jamči sudjelovanje u granskom i nacionalnom socijalnom dijalogu i njegovo stvarno provođenje.
- Na svim razinama socijalnog dijaloga treba postojati vijeće i definirane procedure za rješavanje problema – kako za tumačenje ugovora tako i za neočekivane situacije i konflikte. Taj postupak može uključivati sudjelovanje sljedeće više razine socijalnog dijaloga kao arbitražnog tijela.

<sup>16</sup> Opća načela i zahtjevi vezani uz poslodavce i financijere

## POPIS PRAKTIČNIH LINKOVA

• <http://www.euocadres.org/spip.php?rubrique543>

IREER – *Industrial Relations for EU Excellence in Research Sectors (Industrijski odnosi za odličnost u istraživačkim sektorima EU)*. Svi dokumenti i događanja povezana s projektom IREER.

• [http://ec.europa.eu/research/era/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/research/era/index_en.htm)

European Research Area (ERA) je jedinstveni istraživački prostor otvoren prema svijetu i temeljen na unutarnjem tržištu, u kojem postoji sloboda kretanja istraživača, znanstvene spoznaje i tehnologije.

• [http://ec.europa.eu/research/era/consultation/era\\_communication\\_en.htm](http://ec.europa.eu/research/era/consultation/era_communication_en.htm)

Politika Europske komisije "Komunikacija o Europskom istraživačkom prostoru 2012." ima za cilj dovesti do značajnog poboljšanja europskih istraživačkih rezultata u svrhu promicanja rasta i stvaranja radnih mjesta. Zemlje članice imat će obvezu implementacije mjera navedenih u Komunikaciji, a Komisija i istraživačke organizacije osigurati potpuno ostvarivanje Europskog istraživačkog prostora do 2014. prema nalogu Europskog vijeća.

• <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/brochure>

Brošura "Europska povelja za istraživače i Kodeks o novačenju istraživača". I Povelja i Kodeks navode uloge, odgovornosti i prava istraživača, kao i njihovih poslodavaca i financijera, čime se jamči atraktivnost istraživačke karijere i poboljšava zapošljavanje istraživača i njihovi radni uvjeti diljem Europe.

• <http://www.oecd.org/sti/innovationinsciencetechnologyandindustry/frascatiannualproposedstandardpracticeforsurveysonresearchandexperimentaldevelopment6thedition.htm>

Brošura "Frascati Manual: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, 6th edition / Priručnik Frascati: Predloženi standardi prakse za ankete o istraživanju i eksperimentalnom razvoju, 6. izdanje". Međunarodno priznata metodologija za prikupljanje i korištenje statistike o istraživanju i razvoju, ovaj priručnik je ključni alat za statističare diljem svijeta. Priručnik obuhvaća definicije temeljnih pojmova, smjernice za prikupljanje podataka i klasifikacije za sastavljanje statistika.

• [http://www.deloitte.com/view/fr\\_FR/fr/votre-secteur/secteur-public/f5fc051e3c78c210VgnVCM1000001a56f00aRCRD.htm#](http://www.deloitte.com/view/fr_FR/fr/votre-secteur/secteur-public/f5fc051e3c78c210VgnVCM1000001a56f00aRCRD.htm#)

Brošura "Skills and competencies needed in the research field objectives 2020". (Vještine i kompetencije potrebne u istraživačkom području 2020.) Ova APEC-Deloitte Consulting studija utvrđuje idealni profil iskusnog istraživača, za javni i privatni sektor, u osam zemalja: Francuskoj, Njemačkoj, Finskoj, Nizozemskoj, Velikoj Britaniji, Švicarskoj, Japanu i SAD-u.

• [http://ec.europa.eu/research/infrastructures/index\\_en.cfm?pg=esfri](http://ec.europa.eu/research/infrastructures/index_en.cfm?pg=esfri)

ESFRI je strateški instrument za razvoj znanstvene integracije Europe i jačanja njenog međunarodnog utjecaja. Konkurentnost i otvoreni pristup istraživačkim infrastrukturama visoke kvalitete podupiru standard i kvalitetu aktivnosti europskih znanstvenika i privlače najbolje istraživače iz cijelog svijeta.

• [http://www.euocadres.org/IMG/pdf/pensions\\_report\\_en.pdf](http://www.euocadres.org/IMG/pdf/pensions_report_en.pdf)

Izveštaj "Social Security, Supplementary Pensions and New Patterns of Work and Mobility: Researchers' profiles" (Socijalna sigurnost, dopunsko mirovinsko osiguranje i novi obrasci rada i mobilnosti)

• <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/strategy4Researcher>

"The Human Resources Strategy for Researchers" (Strategija ljudskih potencijala za istraživače) podupire istraživačke institucije i financijere u provedbi Povelje i Kodeksa u svojim politikama i praksama.

• [http://www.euocadres.org/IMG/pdf/ERF\\_proposal\\_for\\_a\\_new\\_mobility\\_scheme\\_for\\_European\\_Research\\_Infrastructures.pdf](http://www.euocadres.org/IMG/pdf/ERF_proposal_for_a_new_mobility_scheme_for_European_Research_Infrastructures.pdf)

Research Infrastructures Staff Exchange (RISE) (Razmjena osoblja između istraživačkih infrastrukture): nova shema mobilnosti osoblja u okviru Europskih istraživačkih infrastrukture. Zajednički prijedlog EIROforum/ERF-a za novu shemu mobilnosti za europske istraživačke infrastrukture.

• [http://www.euocadres.org/IMG/pdf/Establishing\\_New\\_Research\\_Infrastructure\\_in\\_Europe.pdf](http://www.euocadres.org/IMG/pdf/Establishing_New_Research_Infrastructure_in_Europe.pdf)

"Establishing New Research Infrastructure in Europe- the EIROforum experience" (Uspostavljanje novih istraživačkih infrastrukture u Europi – iskustvo EIROforum). Ovaj dokument bavi se izazovima koje treba savladati u uspostavljanju novih istraživačkih infrastrukture u Europi.

• [http://ec.europa.eu/research/infrastructures/index\\_en.cfm?pg=eric](http://ec.europa.eu/research/infrastructures/index_en.cfm?pg=eric)

European Research Infrastructure Consortium (ERIC) (Europski konzorcij istraživačke infrastrukture). Pravni okvir Zajednice za Europski konzorcij istraživačke infrastrukture – ERIC - stupio je na snagu 28. kolovoza 2009. godine. Ovaj specifični pravni oblik dizajniran je za omogućavanje zajedničkog uspostavljanja i upravljanja istraživačke infrastrukture od europskog interesa.

• [http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research\\_policies/ExpertGrouponResearchProfession.pdf](http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/research_policies/ExpertGrouponResearchProfession.pdf)

Izveštaj "Excellence, Equality and Entrepreneurialism Building Sustainable Research Careers in the European Research Area" (Izvršnost, ravnopravnost i poduzetništvo za izgradnju održivih istraživačkih karijera u Europskom istraživačkom prostoru) je izvještaj neovisne grupe stručnjaka koje je okupila Europska komisija. Glavni cilj ove stručne skupine bio je dati okvirnu procjenu učinka Europskog istraživačkog područja fokusiranjem na područja koja utječu na otvoreno i kompetitivno jedinstveno tržište rada za istraživače.

## POPIS PROJEKTHNIH PARTNERA

### PREDSTAVNICI SINDIKATA:



**Sindikata zaposlenika u privatnom sektoru Izdavaštvo – Novinarstvo – Industrija papira (Austrija)**  
[www.gpa-djp.at](http://www.gpa-djp.at)



**Konfederacija profesionalnih sindikata (Mađarska)**  
[www.eszt.hu](http://www.eszt.hu)

**TRADE UNION OF SCIENCE AND RESEARCH WORKERS**

**Sindikata znanstveno-istraživačkih radnika (Češka Republika)**  
[www.ospvv.cz](http://www.ospvv.cz)



**Francuska demokratska konfederacija (Francuska)**  
[www.cadrescfdt.fr](http://www.cadrescfdt.fr)



**Nacionalna unija profesionalnog i rukovodećeg osoblja (Belgija)**  
<http://lbc-nvk.acv-online.be/>



**Federacija sindikata radnika u istraživanju i razvoju (Rumunjska)**  
[www.fslcpr.ro](http://www.fslcpr.ro)



**Nezavisni sindikat znanosti i visokog obrazovanja (Hrvatska)**  
[www.nsz.hr](http://www.nsz.hr)



**Ujedinjeni servisni sindikati (Njemačka)**  
[www.verdi.de](http://www.verdi.de)



**Talijska opća konfederacija sindikata Rim i Lazio (Italija)**  
[www.lazio.cgil.it](http://www.lazio.cgil.it)



**Neovisni samoupravni sindikat "Solidarnost" (Poljska)**  
[www.solidarnosc.org](http://www.solidarnosc.org)

### PREDSTAVNICI RADNIČKIH VIJEĆA:



**Austrijski tehnološki institut (Austrija)**  
[www.ait.ac.at](http://www.ait.ac.at)



**Europski institut za sinhrotronsko zračenje (Francuska)**  
[www.esrf.com](http://www.esrf.com)



**Helmholtz Centar za istraživanje teških iona (Njemačka)**  
[www.gsi.de](http://www.gsi.de)



**Istraživački centar za društvene znanosti (Njemačka)**  
[www.wzb.eu](http://www.wzb.eu)



**Joanneum Research (Austrija)**  
[www.joanneum.at](http://www.joanneum.at)

### ORGANIZACIJE POSLODAVACA:



**Nacionalna agencija za nove tehnologije, energiju i održivi gospodarski razvoj (Italija)**  
[www.enea.it](http://www.enea.it)



**Forschung Austria (Austrija)**  
[www.forschungaustralia.ac.at](http://www.forschungaustralia.ac.at)