



Education International
Internationale de l'Education
Internacional de la Educaci3n

<http://www.ei-ie.org>

**EUROPEAN REGION-
ETUCE**

President

Christine BLOWER

Vice-Presidents

Odile CORDELIER

Walter DRESSCHER

Paula ENGWALL

Andreas KELLER

Galina MERKULOVA

Branimir STRUKELJ



5, Bd du Roi Albert II, 9th
1210 Brussels, Belgium
Tel +32 2 224 06 91/92
Fax +32 2 224 06 94
secretariat@csee-etuce.org
<http://www.csee-etuce.org>

European Director

Martin RØMER

Treasurer

Mike JENNINGS

ETUCE

**European Trade Union Committee for Education
EI European Region**

**Odporúčanía na organizovanie výskumných pracovníkov
prijaté komisiou ETUCE 25. apríla 2013**

Pracovná skupina ETUCE na organizovanie výskumných pracovníkov a HERSC sa zhodli na nasledovných odporúčaníach a zozname prekážok pri organizovaní výskumných pracovníkov:

Výskumní pracovníci v Európe čelia mnohým výzvam v súvislosti s ich pracovnými právami, vyplývajúce z rôznych dôvodov.

- a. Výskumní pracovníci sa v mnohých krajinách nemôžu stať členmi odborových zväzov, pretože ich stanovy to jednoducho vylučujú.
- b. Výskumní pracovníci sú občas zamestnaní súkromnými inštitúciami, čo odborové zväzy niekedy chápu ako prekážku členstva.
- c. Percento zamestnancov v súkromnej sfére zapájajúcich sa do odborov je oveľa menšie ako vo verejnej sfére.
- d. Väčšina výskumných pracovníkov sa stáva členom odborov len vtedy, keď sú zamestnaní na dobu neurčitú.
- e. Status doktorandov sa líši od krajiny ku krajine, občas sa považujú skôr za študentov ako za zamestnancov.
- f. Veľa výskumných pracovníkov je zamestnaných na neisté a riskantné pracovné zmluvy. Univerzity, ktoré nezískavajú pravidelné financovanie smerujú k zamestnávaniu na krátke obdobie a preto majú aj menej odborových členov.
- g. Výskumným pracovníkom často chýbajú informácie o výhodách členstva v odboroch. Mladí výskumní pracovníci majú najmenšiu ochotu stať sa členmi odborov.
- h. Výskumní pracovníci sú tlačení k tomu, aby boli čo najlepšími. Mediálne stereotypy, ktoré proklamujú, že odbory zastávajú priemernosť môžu byť podvedome hlavnou psychologickou prekážkou vstupu do odborov.
- i. Pracovné práva a práca odborov je väčšinou chápaná výskumnými pracovníkmi ako byrokratická prekážka pri dosiahnutí ich cieľov. Existuje medzi nimi silná domnienka, že Odbory sú staromódne, slabé a konfrontačné.

- j. Nedostatok času zabraňuje výskumným pracovníkom zúčastňovať sa na odborových aktivitách.
- k. Medzi výskumnými pracovníkmi existuje silná kultúra individualizmu a súťaživosti. Ich autonómia, ktorá je základom kvalitného výskumu ich odrádza od myšlienky organizovanosti, pretože si myslia, že môžu stratiť svoju nezávislosť.
- l. Výskumní pracovníci sa väčšinou združujú vo vedeckých asociáciách, post-doktorandských organizáciách alebo študentských zväzoch, ktoré ale neposkytujú ochranu ich pracovným právam.
- m. Výskumní pracovníci sú veľmi mobilnou profesiou, preto ich členstvo v odboroch a ochrana ich pracovných práv môže byť problematická pri sťahovaní sa do inej krajiny.
- n. Ženy výskumné pracovníčky sú viacej znevýhodnené oproti mužom, keďže často musia prerušiť kariéru kvôli materstvu a častejšie aj majú krátkodobé pracovné zmluvy, preto je ich organizovanosť v odboroch menšia.

Je obzvlášť dôležité, aby sa výskumní pracovníci stali členmi odborov a mohli požívať ochranu ich pracovných práv.

Preto odporúčame, aby učiteľské odborové zväzy:

- 1. Si uvedomili, že ochrana pracovných práv výskumných pracovníkov je reálny a vážny problém.
- 2. Upriamiť pozornosť na zlepšenie výskumného sektoru a pracovných práv výskumných pracovníkov.
- 3. Prehodnotiť stanovy svojich zväzov ohľadom členstva v nich a otvoriť možnosť pridať sa k odborom aj pre držiteľov grantov, výskumných pracovníkov na krátkodobý aj dlhodobý pracovný pomer, doktorandov a výskumných pracovníkov zamestnaných v súkromných inštitúciách
- 4. Zmeniť pohľad spoločnosti a legislatívy na doktorandov tak, aby boli vnímaní ako zamestnanci nie ako študenti.
- 5. Uistiť sa, že pri požiadavkách na zamestnanie doktorandov a mladých výskumných pracovníkov je dostatočne vysoká transparentnosť.
- 6. Identifikovať zamestnávateľov vedeckých pracovníkov na národnej úrovni a začať sociálny dialóg vo výskume.

7. Lobovať za zvýšenie počtu trvalých pracovných pomerov a zníženie krátkodobých a pracovných pomerov na dobu určitú pre výskumných pracovníkov.
8. Zvýšiť vedomie toho, že nedostatok prostriedkov nie je ospravedlnením na nerovné zaobchádzanie so zamestnancami.
9. Lobovať za to, aby sa zvýšením financovania univerzít odstránilo zvyšovanie počtu krátkodobých pracovných pomerov výskumných pracovníkov.
10. Iniciovať kampane na zvýšenie povedomia o odboroch medzi výskumnými pracovníkmi a podporiť ich pri vstupe do odborov. Zvýrazniť fakt, že odbory ochraňujú ich pracovné práva a kariérny rast.
11. Pravidelne zbierať údaje o počte organizovaných výskumných pracovníkov v záujme možnosti merania úspešnosti a podporovať základné organizácie, aby prispievali k tomuto cieľu.
12. Spolupracovať so združeniami vedeckých a výskumných pracovníkov a presvedčiť ich, že najefektívnejšia cesta ako ich zastupovať je prostredníctvom odborov.
13. Zvýšiť pozornosť na rovnosť pohlaví a podporovať ženy výskumné pracovníčky, aby vyžadovali trvalý pracovný pomer.
14. Dohodnúť bilaterálne zmluvy s odborovými zväzmi v iných krajinách s cieľom zlepšovať pozície zahraničných výskumných pracovníkov.
15. Podporovať zahraničných dočasných aj stálych výskumných pracovníkov, aby vstúpili do miestneho odborového zväzu a informovať ich o ich pracovných právach v hostiteľskej krajine.
16. Rozšíriť používanie angličtiny medzi odborovými zväzmi, na prekonanie jazykovej bariéry pre zahraničných výskumných pracovníkov v záujme ich aktívneho zapájania do práce odborov.