

# Stratégia ľudských zdrojov pre výskumníkov (HRS4R)





## 1. Politický kontext

Európska komisia dňa 11. marca 2005 prijala Odporúčanie týkajúce sa Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov. Ide o kľúčové prvky v súčasnej európskej politike na zvýšenie atraktívnosti výskumu v členských štátoch Európskej únie. Charta a Kódex majú poskytnúť jednotlivým výskumníkom rovnaké práva a povinnosti, kdekoľvek v Európe pracujú. Prijaté dokumenty, lepšie povedané ich aplikácia, majú prispieť k založeniu skutočného európskeho pracovného trhu pre výskumníkov a majú zatriktívniť kariéru výskumníka v očiach mladej generácie.

Každý príjemca grantu H2020 sa podpisom grantovej dohody zaväzuje k dodržiavaniu článku 32, ktorý stanovuje pravidlá zamestnávania vedeckých pracovníkov a zaisťovanie kvalitných pracovných podmienok. Článok 32 grantovej dohody zaväzuje príjemcov k dodržiavaniu zásad Európskej charty pre výskumných pracovníkov a Kódexu pravidiel pre ich zamestnávanie (ďalej Charta a Kódexu). Predovšetkým kladie dôraz na pracovné podmienky, transparentný nábor na základe kvalifikácie a skúseností a vytváranie priaznivého prostredia pre kariérny rozvoj.

Za účelom formalizácie článku 32 vytvorila Európska komisia stratégiu ľudských zdrojov vo výskume. Inštitúcia, ktorá sa rozhodne stratégiu zaviesť, musí najskôr analyzovať nedostatky vo svojom fungovaní. **Analýza nedostatkov** (gap analysis) by mala pomôcť realisticky vyhodnotiť, aké zmeny je možné uskutočniť, a to aj s ohľadom na relevantnú národnú legislatívu. Na základe analýzy má byť vypracovaný **akčný plán**, ktorý by však mal byť predmetom hlbšej a sústavnej diskusie na všetkých úrovniach inštitúcie. Konkrétne ciele a návrhy na zlepšenie podmienok sú individuálne, záleží najmä na vnútornej organizácii, na čínorodosti a schopnosti povereného tímu a samozrejme na vóli a počte zapojených zamestnancov.

Stratégia ľudských zdrojov pre výskumných pracovníkov podporuje výskumné inštitúcie a organizácie pri implementácii Charty a Kódexu vo svojich politikách a postupoch. Európska komisia udelí „HR Excellence in Research Award (HRS4R)“ inštitúciám, ktoré úspešne inicializujú proces implementácie zásad Charty a Kódexu do svojich politik ľudských zdrojov. Akčný plán implementácie musí vychádzať z GAP analýzy adresujúcej rozdiely aktuálneho a želaného stavu vzhľadom zásady Charty a Kódexu.

## 2. Čo sú vlastne Charta a Kódex?

Európska charta výskumných pracovníkov: súbor všeobecných zásad a podmienok, ktorý definuje úlohy, povinnosti a nároky výskumníkov, zamestnávateľov a organizácií financujúcich výskum.

Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov: súbor všeobecných zásad a podmienok, ktoré by mali dodržiavať zamestnávateľia pri otvorenom, transparentnom a na zásluhách založenom náboře výskumníkov.

## 3. Očakávania a ciele

Cieľom implementácie princípov Charty a Kódexu je zabezpečiť, aby povaha vzťahu medzi výskumníkmi a zamestnávateľmi prispievala k úspešnej práci pri vytváraní, prenose, zdieľaní a šírení vedomostí a technologického rozvoja a k rozvoju kariéry výskumných pracovníkov, ako aj vytvorenie jednotného pracovného trhu pre výskumníkov v rámci Európskeho výskumného priestoru a zvýšenie atraktivity európskych výskumných inštitúcií pre výskumných pracovníkov vytvorením podmienok na udržateľnejšiu a príťažlivejšiu kariéru v oblasti výskumu a vývoja.

Na druhej strane nezvyší atraktivitu inštitúcie len pre výskumných pracovníkov, ktorí hľadajú nového zamestnávateľa ale zvýši aj šance byť súčasťou projektových konzorcií. Európska Komisia taktiež avizovala, že ocenenie HRS4R bude pravdepodobne v budúcnosti podmienkou uchádzania sa o projekty H2020, najmä v časti týkajúcej sa MSCA.

Charta a Kódex sú príspevkom Európskej komisie vo forme odporúčania k cieľu -zvýšiť atraktivnosť kariéry výskumníka a zvýšiť počet žien vo výskume. Charta a Kódex sú určené členským štátom, zamestnávateľom, financujúcim organizáciám a výskumníkom samotným. Týkajú sa všetkých oblastí výskumu vo verejnom a súkromnom sektore bez ohľadu na povahu zmluvného pracovného vzťahu, právneho postavenia alebo typu organizácie. Hovoria o úlohách, povinnostiach ako aj právach výskumníkov a ich zamestnávateľov alebo organizácií financujúcich výskum. Chcú zabezpečiť, aby vzťah medzi uvedenými prispel k úspešnej tvorbe, prenosu a zdieľaniu vedomostí a rozvoju kariéry. Charta a Kódex majú zlepšiť nábor, chcú sprehľadniť procesy výberu a navrhujú rôzne kvalitatívne a kvantitatívne kritériá posudzovania výskumníkov so zameraním sa na vynikajúce výsledky v rámci rozmanitej kariérnej cesty. Rozhodujúci je nielen počet publikácií výskumníka, ale v širšom rámci hodnotiacich kritérií aj učenie, dohľad, tímová práca, prenos vedomostí, riadenie výskumu a inovácie, zapojenie sa do mobilit a medzinárodnej spolupráce a činnosti spojené s informovanosťou verejnosti o výskume.

#### **Implementácia umožní:**

- viac otvoriť SPU zahraničným pracovníkom – prekladom potrebných predpisov, dokumentov, formulárov do anglického jazyka, zlepšením komunikačných schopností v angličtine u technických a administratívnych pracovníkov;
- zjednotiť a formalizovať určité postupy – podávanie a prešetrovanie podnetov týkajúcich sa etických otázok, vybavovanie podnetov, sťažností, odvolaní, zálohovanie dát, ukladania a zdieľania dát, hodnotenie výskumných pracovníkov, nábor a výber výskumníkov, príprava potrebných interných predpisov (napr. v oblasti etických otázok, práv duševného vlastníctva a pod.)
- podporiť kariérny rozvoj a poradenstvo a nepretržité vzdelávanie – príprava a zverejnenie kariérnych plánov, stratégií kariérneho rozvoja, schémy kariérneho poradenstva a mentoringu, manažérske školenia;
- sprístupniť potrebné dokumenty (novým) zamestnancom a zvýšiť informovanosť pracovníkov – príprava bilingválneho uvítacieho informačného balíčka, školenia vedcov v oblasti etických otázok, v oblasti práv duševného vlastníctva;
- zosúladiť procesy náboru a výboru výskumných pracovníkov s princípmi otvoreného, transparentného a spravodlivého náboru (angl. Open, Transparent and Merit-Based Recruitment, OTM-R) – vypracovaním politiky OTM-R, prípravou potrebných šablón, príručiek, dokumentov, školením relevantných osôb, využívaním rôznych foriem náboru;
- analyzovať možnosti zlepšenia pracovných podmienok pre výskumníkov s osobitým dôrazom na vybrané skupiny – možnosti zlepšenia platových podmienok, uvoľnenia podmienok verejného obstarávania, zosúladenie rodiny a kariéry, prístup hendikepovaných výskumníkov, postavenie doktorandov a post-doktorandov.

## **4. Princípy charty**

### **A. Výskumní pracovníci**

Sloboda výskumu ◦ Etické zásady ◦ Profesionálna zodpovednosť ◦ Profesionálny postoj ◦ Zmluvné a právne povinnosti ◦ Zodpovednosť ◦ Správny postup vo výskume ◦ Šírenie a využívanie výsledkov ◦ Zapojenie verejnosti ◦ Vzťah s vedúcimi výskumných projektov ◦ Povinnosti spojené s kontrolou a riadením ◦ Nepretržitý profesionálny rozvoj

### **B. Organizácie**

Uznane profesie ◦ Nediskriminácia ◦ Výskumné prostredie ◦ Pracovné podmienky ◦ Stabilita a stálosť zamestnania ◦ Financovanie a platy ◦ Rodová rovnováha ◦ Rozvoj kariéry ◦ Hodnota mobility ◦ Prístup k odbornej príprave v oblasti výskumu a k nepretržitému rozvoju ◦ Prístup k poradenstvu v oblasti kariéry ◦ Práva duševného vlastníctva ◦ Spoluautorstvo ◦ Dohľad (vedenie) ◦ Výučba ◦ Systémy hodnotenia/ocenenia ◦ Sťažnosti/odvolania ◦ Účasť v rozhodovacích orgánoch ◦ Nábor

## 5. Podmienky kódexu

Nábor ◦ Výber ◦ Transparentnosť ◦ Zmeny v chronologickom poradí v životopisoch ◦ Uznanie skúseností s mobilitou ◦ Uznanie kvalifikácií ◦ Služobný vek ◦ Vymenovanie po ukončení doktorandského štúdia (Postdoktoranské pozície)

## 6. Implementácia - postup

### Orientačný časový plán počiatočnej fázy (Initial Phase)

implementácie HRS4R vychádzajúci zo skúseností UMB a odporúčaní SAIA/EURAXESS (spracovaný na základe návrhu z STU):

#### marec – jún 2021:

- Identifikácia dotknutých strán vo vnútri SPU (vedenie univerzity a fakúlt, vedeckí pracovníci, doktorandi, študenti, ľudské zdroje, odbory, akademický senát,...).
- Návrh dozorného orgánu (Monitoring Committee).
- Návrh riadiaceho orgánu (Steering Committee).
- Návrh fakultných pracovných skupín (+ univerzitné pracoviská) so zastúpením všetkých dotknutých strán. Pracovné skupiny budú zodpovedné za vypracovanie realistických akčných plánov implementácie Stratégie (v slovenskom jazyku).

#### jún 2021:

- Písomné vyjadrenie podpory princípom Charty a Kódexu zo strany SPU a spustenie procesu uchádzania sa o ocenenie HRS4R („Letter of endorsement“ sa podáva do Bruselu Európskej Komisii prostredníctvom SAIA/EURAXESS).

#### apríl 2021 – jún 2021:

- Ustanovenie dozorného orgánu.
- Ustanovenie riadiaceho orgánu.
- Ustanovenie fakultných pracovných skupín (+ univerzitné pracoviská) so zastúpením všetkých dotknutých strán.
- GAP analýza (mapovanie rozdielov súčasného stavu oproti želanému stavu vzhľadom na princípy Charty a Kódexu).

#### august 2020 – október 2021:

- Preklady a zjednotenie fakultných GAP analýz a akčných plánov.
- Odovzdanie zjednotenej univerzitnej GAP analýzy a z nej vyplývajúceho akčného plánu implementácie Stratégie na posúdenie Európskou Komisiou.

#### máj 2022:

- Rozhodnutie Európskej Komisie s pripomienkami.

#### máj 2022 – júl 2022:

- Zapracovanie prípadných pripomienok a následné odovzdanie na opätovné posúdenie Európskej komisii.

#### september 2022 – február 2023:

- Udelenie ocenenia HRS4R.

## 7. Komisie pre implementáciu HRS4R na SPU v Nitre



### Riadiaca komisia

Predseda:

doc. Ing. Klaudia Halászová, PhD.

Rektorka SPU

Členovia:

doc. Ing. Drahoš Lančarič, PhD.

Ing. Barbora Čakovská, PhD.

Mgr. Vladislav Valach

JUDr. Helena Hromádková, PhD.

doc. RNDr. Zuzana Hlaváčová, CSc.

Ing. Hana Zach, PhD.

Ing. Lucia Gabríny, PhD.

Ing. Patrícia Martišová

Ing. Tomáš Michalička

Prorektor pre strategický rozvoj

Kancelária vnútorného systému riadenia kvality

Kancelária zahraničných vzťahov a medzinárodných projektov

Útvar personalistiky

Univerzitná organizácia Odborového zväzu pracovníkov školstva a vedy pri SPU v Nitre

Kancelária vnútorného systému riadenia kvality

Výskumné centrum AgroBioTech

Vedecko-výskumná pracovníčka

Doktorand

### Monitorovacia komisia

Predseda:

doc. Ing. Drahoš Lančarič, PhD.

Prorektor pre strategický rozvoj

Členovia:

prof. Ing. Zdenko Tkáč, PhD.

doc. Ing. Ivan Černý, PhD.

prof. Ing. Adriana Kolesárová, PhD.

doc. Ing. Patrik Rovný, PhD.

prof. Ing. Pavol Schwarcz, PhD.

doc. Ing. Ján Horák, PhD.

Ing. Katarína Kollárová, PhD.

Prorektor pre vedu a výskum

Prodekan pre ľudské zdroje, rozvoj fakulty a vzťahy s verejnosťou (FAPZ)

Prodekanka pre vedu, výskum a zahraničné vzťahy (FBP)

Prodekan pre technický a personálny rozvoj (FEM)

Prodekan pre vedeckovýskumnú činnosť a doktorandské štúdium (FEŠRR)

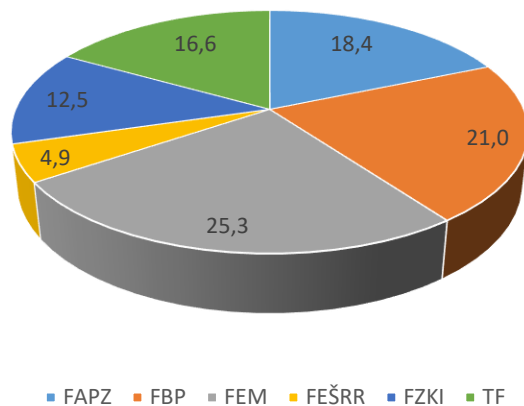
Prodekan pre vedu a výskum (FZKI)

Prodekanka pre zahraničné vzťahy, medzinárodné výskumné a vzdelávacie programy (TF)

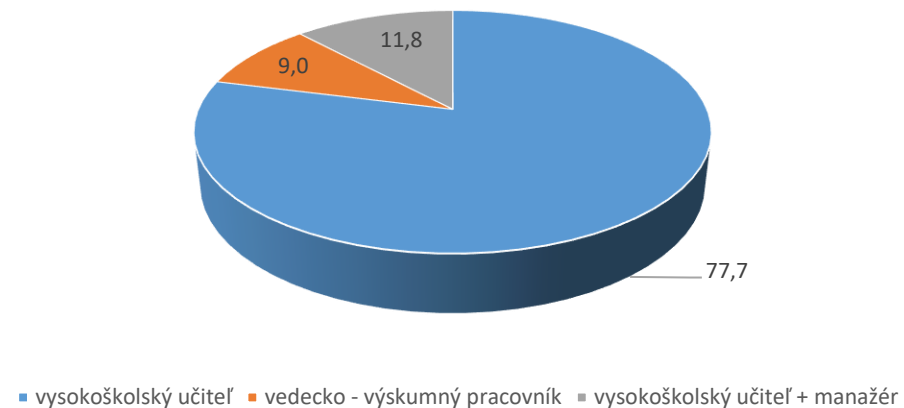
## 8. Výsledky prieskumu

### 8.1 Charakteristika výskumnej vzorky (celkovo 401 odpovedí)

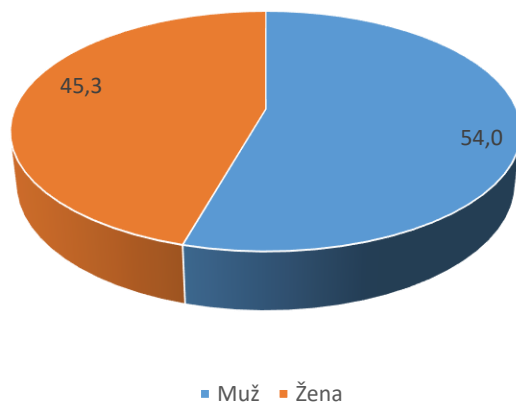
Fakulta



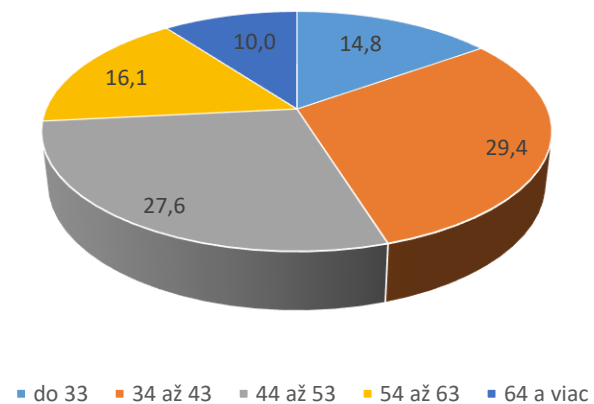
Pracovná pozícia



Pohlavie



Vek



## 8.2 Identifikované odchýlky (čím nižší priemer, tým sa princíp viac dodržiava)

		1. Sloboda vo výskume	2. Etické princípy	3. Profesionálna zodpovednosť	4. Profesionálny prístup	5. Zmluvné a zákonné povinnosti	6. Zodpovednosť	7. Správny postup vo výskume	8. Diseminácia a využívanie výsledkov	9. Zapojenie verejnosti	10. NE-diskriminácia	11. Vyhodnotenie/systémy hodnotenia	12. Nábor (Kódex)	13. Výber (Kódex)	14. Transparentnosť (Kódex)	15. Posudzovanie vhodnosti kandidáta	16. Zmeny v chronologickom poradí v	17. Uznávanie skúseností s mobilitou (Kódex)	18. Uznávanie kvalifikácií (Kódex)	19. Služobný vek (Kódex)	20. Post doktorandské miesta (Kódex)	21. Rešpekt k profesii
Fakulta	FAPZ	1,597	1,597	1,722	1,739	1,797	1,623	1,638	1,843	2,221	1,588	2,043	2,180	2,078	1,918	2,077	1,820	1,841	1,875	1,803	1,969	2,132
	FBP	1,829	1,642	1,863	1,747	1,704	1,593	1,650	1,720	2,110	1,585	2,130	2,067	1,920	1,974	2,000	1,681	1,697	1,847	1,808	2,041	2,051
	FEM	1,619	1,546	1,794	1,787	1,726	1,591	1,574	1,928	2,053	1,750	2,117	2,000	2,125	1,957	2,056	1,800	1,770	1,869	2,023	2,171	2,063
	FEŠRR	1,947	1,789	2,158	1,737	1,842	1,579	1,889	2,211	2,368	2,000	2,579	2,316	2,474	2,444	2,278	2,053	1,765	2,278	2,211	2,500	2,316
	FZKI	1,531	1,673	1,816	1,792	1,354	1,673	1,429	1,646	2,020	1,265	2,065	2,021	2,021	1,894	2,125	1,833	1,596	1,796	1,830	2,106	2,061
	TF	1,703	1,587	1,656	1,933	1,639	1,625	1,719	2,048	2,095	1,508	2,097	2,125	1,983	1,836	1,967	1,825	1,967	1,869	1,852	2,068	1,846
Pracovná pozícia	Vysokoškolský učiteľ	1,698	1,617	1,808	1,801	1,704	1,633	1,661	1,884	2,075	1,639	2,149	2,078	2,116	2,000	2,097	1,862	1,830	1,931	1,932	2,074	2,085
	Vedecko - výskumný pracovník	1,857	1,500	1,667	1,844	1,545	1,559	1,600	1,871	2,235	1,457	2,031	2,133	1,806	1,806	1,813	1,633	1,606	1,724	1,759	2,188	2,000
	Vysokoškolský učiteľ + manažér	1,391	1,587	1,644	1,689	1,511	1,500	1,348	1,761	2,174	1,356	1,913	2,000	1,756	1,581	1,844	1,439	1,488	1,548	1,667	2,048	1,773
Pohlavie	Muž	1,665	1,601	1,732	1,815	1,663	1,621	1,624	1,847	2,108	1,498	2,056	2,005	1,944	1,858	1,969	1,747	1,734	1,801	1,828	2,005	1,995
	Žena	1,693	1,611	1,851	1,756	1,671	1,585	1,599	1,895	2,109	1,682	2,180	2,164	2,163	2,038	2,122	1,841	1,806	1,948	1,949	2,217	2,119
Vek	do 33	1,793	1,483	1,690	1,691	1,474	1,456	1,482	1,679	2,000	1,607	2,170	2,059	1,846	1,849	1,843	1,733	1,673	1,745	1,872	2,321	2,017
	34 až 43	1,684	1,655	2,009	1,973	1,848	1,743	1,777	2,080	2,345	1,774	2,259	2,182	2,116	1,973	2,173	1,843	1,890	1,964	2,009	2,109	2,232
	44 až 53	1,766	1,698	1,755	1,794	1,573	1,615	1,667	1,877	2,019	1,538	2,117	2,181	2,113	1,990	2,080	1,887	1,765	1,885	1,918	2,073	2,029
	54 až 63	1,581	1,597	1,656	1,678	1,733	1,627	1,450	1,776	2,203	1,400	1,914	1,815	1,926	1,827	2,037	1,627	1,685	1,792	1,704	2,000	1,930
	64 a viac	1,462	1,436	1,564	1,564	1,487	1,359	1,385	1,641	1,711	1,359	1,897	1,941	2,056	1,974	1,868	1,686	1,649	1,730	1,692	1,971	1,744
SPOLU		1,684	1,608	1,786	1,790	1,658	1,605	1,608	1,870	2,113	1,580	2,112	2,082	2,040	1,938	2,045	1,792	1,766	1,861	1,883	2,103	2,043

		22. Výskumné prostredie	23. Pracovné podmienky	24. Stabilita a stálosť zamestnania	25. Financovanie a platy	26. Rovnosť pohlaví	27. Kariérny rozvoj	28. Prínos mobility	29. Prístup ku kariéremu poradenstvu	30. Práva duševného vlastníctva	31. Spolu-autorstvo	32. Výučba	33. Sťažnosti/žiadosti	34. Účasť v rozhodovacích orgánoch	35. Vzťahy so supervízormi	36. Dohľad a manažérske povinnosti	37. Ďalší profesionálny rozvoj	38. Prístup ku vzdelávaniu a nepretržitému rozvoju	39. Vedenie/riadenie
Fakulta	FAPZ	2,319	2,061	2,060	2,265	1,710	2,206	1,714	2,123	1,746	1,902	1,957	2,117	1,869	1,862	1,923	1,882	1,588	1,569
	FBP	2,013	1,897	1,947	2,237	1,525	2,000	1,740	2,125	1,857	1,859	1,972	2,068	1,945	1,896	1,880	1,933	1,709	1,700
	FEM	2,165	2,065	1,813	2,160	1,725	2,205	1,918	2,378	1,736	1,867	2,189	2,086	1,929	2,098	2,105	1,953	1,685	1,927
	FEŠRR	2,526	2,158	2,667	2,611	1,947	2,889	2,444	2,938	1,882	2,167	2,263	2,526	2,529	2,688	2,579	2,353	1,833	1,947
	FZKI	2,061	1,837	2,082	2,125	1,469	1,938	1,708	2,149	1,674	2,000	2,021	2,048	1,630	1,911	2,106	1,750	1,521	1,646
	TF	2,164	1,906	2,033	2,250	1,710	2,117	1,965	2,103	1,967	2,000	2,286	2,036	1,930	1,952	1,934	1,869	1,742	1,734
Pracovná pozícia	Vysokoškolský učiteľ	2,199	2,048	2,032	2,230	1,648	2,201	1,884	2,264	1,814	1,973	2,128	2,138	1,932	2,000	2,072	1,953	1,689	1,798
	Vedecko - výskumný pracovník	1,943	1,800	2,030	2,219	1,758	2,333	1,788	2,138	2,063	1,909	2,061	2,032	1,969	1,970	1,727	1,900	1,743	1,743
	Vysokoškolský učiteľ + manažér	2,022	1,568	1,705	2,159	1,622	1,738	1,698	2,000	1,477	1,600	2,000	1,854	1,689	1,860	1,844	1,591	1,457	1,457
Pohlavie	Muž	2,104	1,830	1,940	2,186	1,547	2,005	1,806	2,096	1,773	1,856	1,966	1,941	1,870	1,909	1,898	1,800	1,614	1,667
	Žena	2,212	2,147	2,061	2,264	1,792	2,338	1,891	2,381	1,835	2,007	2,279	2,286	1,933	2,073	2,151	2,038	1,737	1,845
Vek	do 33	1,911	1,873	1,887	2,019	1,544	2,020	1,694	2,229	1,898	1,745	2,111	2,000	1,787	1,889	1,960	1,843	1,655	1,649
	34 až 43	2,252	2,123	2,150	2,389	1,684	2,360	1,972	2,417	1,943	2,135	2,134	2,181	2,082	2,110	2,232	2,110	1,832	2,061
	44 až 53	2,167	2,020	2,162	2,287	1,794	2,147	1,875	2,222	1,900	1,926	2,183	2,209	1,922	1,968	2,042	1,938	1,693	1,752
	54 až 63	2,293	1,862	1,667	2,017	1,607	2,000	1,750	2,020	1,518	1,723	2,069	2,059	1,692	1,981	1,836	1,696	1,482	1,508
	64 a viac	2,000	1,757	1,771	2,162	1,405	1,889	1,722	1,906	1,459	1,829	1,889	1,706	1,763	1,714	1,649	1,703	1,513	1,359
SPOLU		2,158	1,978	1,997	2,224	1,653	2,149	1,845	2,225	1,804	1,924	2,110	2,094	1,902	1,977	2,017	1,914	1,679	1,750



Ako problematickými sa javí byť viacero oblastí, najmä:

### **1. Zapojenie verejnosti a diseminácia výsledkov**

- zamestnanci uviedli, že výsledky sa nie vždy šíria so súhlasom výskumných pracovníkov, ktorí sa na výskume podieľali,
- diseminácia sa obmedzuje na publikovanie výsledkov a iba v malej miere na ich komercionalizáciu,
- malé popularizovanie výsledkov prostredníctvom médií.

### **2. Nábor, výber a posudzovanie vhodnosti kandidáta**

- zamestnanci vyjadrili nespokojnosť s tým, že na výberových konaniach je o obsadení pozície už „vopred rozhodnuté“ bez ohľadu na „skutočné kvality uchádzačov“,
- rovnako nie sú v niektorých prípadoch presvedčení o kvalifikovanosti výberovej komisie, uvítali by aj vyššiu mieru zapojenia zástupcov z praxe.

### **3. Systémy hodnotenia a platové podmienky**

- pri hodnotení zamestnancom niekedy chýba dostatočná spätná väzba, uvítali by aj lepšie odkomunikovanie kritérií a ich váh,
- systém hodnotenia nedostatočne diferencuje medzi výkonnými a nevýkonnými pracovníkmi,
- platy sú nízke.

### **4. Pracovné podmienky, výskumné prostredie a stabilita zamestnania**

- zamestnanci by uvítali hlavne pružnejšiu pracovnú dobu a vytvorenie škôlky pre deti zamestnancov,
- pomohla by modernejšia infraštruktúra (stroje, prístroje, ale aj budovy) a prístup do databáz vedeckých článkov,
- nemožnosť získať dlhodobjší kontrakt vnímajú najmä mladší zamestnanci veľmi negatívne.

### **5. Rozvoj kariéry a prístup k poradenstvu, postdoktorandské miesta**

- negatívne je vnímaná absencia kariérneho poradenstva,
- zamestnanci by uvítali aj rozvojové kurzy a systém rozvoja talentovaných zamestnancov a vytvorenie postdoktorandských miest.

### **6. Dohľad a riešenie sťažností**

- potrebné je zriadenie etickej komisie (napr. kvôli bossingu),
- zefektívnenie riešenia sťažností, zišiel by sa aj mediátor.

### 8.3 Percentuálne odchýlky od celkového priemerného skóre

(**zelená** znamená, že postoj v danej kategórii bol **optimistickejší** ako celkový priemer a **červená**, že bol **pesimistickejší**)

		1. Sloboda vo výskume	2. Etické princípy	3. Profesionálna zodpovednosť	4. Profesionálny prístup	5. Zmluvné a zákonné povinnosti	6. Zodpovednosť	7. Správny postup vo výskume	8. Diseminácia a využívanie výsledkov výskumu	9. Zapojenie verejnosti	10. NE-diskriminácia	11. Vyhodnotenie/systémny hodnotenia	12. Nábor (Kódex)	13. Výber (Kódex)	14. Transparentnosť (Kódex)	15. Posudzovanie vhodnosti kandidáta (Kódex)	16. Zmeny v chronologickom poradí v životopisoch (Kódex)	17. Uznávanie skúseností s mobilitou (Kódex)	18. Uznávanie kvalifikácií (Kódex)	19. Služobný vek (Kódex)	20. Post doktorské miesta (Kódex)	21. Rešpekt k profesii
Fakulta	FAPZ	-5,05%	-0,50%	-3,77%	-2,89%	7,37%	0,69%	1,32%	-1,29%	5,20%	-0,15%	-3,55%	4,52%	1,63%	-1,35%	1,59%	1,36%	3,86%	0,17%	-4,47%	-6,25%	4,00%
	FBP	8,74%	2,29%	4,07%	-2,46%	1,79%	-1,21%	2,08%	-7,87%	-0,05%	-0,33%	0,53%	-0,92%	-6,10%	1,51%	-2,17%	-6,36%	-4,22%	-1,31%	-4,19%	-2,83%	0,05%
	FEM	-3,78%	-3,66%	0,23%	-0,20%	3,14%	-1,29%	-2,59%	3,26%	-2,73%	10,02%	-0,07%	-4,12%	3,92%	0,63%	0,57%	0,26%	-0,12%	-0,15%	7,20%	3,34%	0,63%
	FEŠRR	15,77%	11,48%	20,58%	-3,02%	10,06%	-2,06%	16,86%	18,40%	12,20%	25,74%	21,73%	11,02%	20,97%	25,72%	11,41%	14,33%	-0,42%	21,69%	17,12%	19,02%	12,95%
	FZKI	-9,01%	4,25%	1,49%	0,04%	-19,09%	3,80%	-11,62%	-11,85%	-4,28%	-20,45%	-2,52%	-3,10%	-1,17%	-2,61%	3,94%	2,12%	-9,96%	-4,05%	-3,05%	0,28%	0,53%
	TF	1,25%	-1,11%	-7,45%	7,95%	-2,06%	0,80%	6,33%	9,67%	-0,74%	-5,19%	-1,03%	1,87%	-3,01%	-5,57%	-3,78%	1,63%	10,97%	-0,16%	-1,85%	-1,56%	-9,96%
Pracovná pozícia	Vysokoškolský učiteľ	1,33%	0,88%	1,78%	0,55%	2,24%	1,43%	2,74%	0,88%	-1,27%	3,20%	1,90%	0,25%	3,59%	3,50%	2,82%	3,98%	3,39%	3,41%	2,45%	-0,35%	2,20%
	Vedecko - výskumný pracovník	10,85%	-6,40%	-6,17%	2,96%	-7,27%	-3,16%	-1,03%	0,16%	6,36%	-8,23%	-3,70%	2,93%	-11,56%	-6,52%	-11,12%	-8,81%	-9,28%	-7,67%	-6,74%	5,09%	-1,97%
	Vysokoškolský učiteľ + manažér	-16,96%	-0,98%	-7,42%	-5,69%	-9,33%	-6,81%	-16,63%	-5,73%	3,44%	-14,62%	-9,30%	-3,51%	-14,05%	-18,16%	-9,56%	-19,66%	-15,96%	-17,13%	-11,62%	-1,63%	-13,11%
Pohlavie	Muž	-0,77%	-0,30%	-3,01%	1,53%	-0,20%	1,03%	0,72%	-1,16%	-0,02%	-5,41%	-2,74%	-3,48%	-4,81%	-4,15%	-3,43%	-2,32%	-1,83%	-3,47%	-2,82%	-4,44%	-2,70%
	Žena	0,91%	0,35%	3,62%	-1,78%	0,23%	-1,24%	-0,86%	1,38%	0,02%	6,23%	3,16%	4,14%	5,89%	5,11%	4,06%	2,92%	2,28%	4,41%	3,58%	5,66%	3,34%
Vek	do 33	6,47%	-7,82%	-5,38%	-5,55%	-11,10%	-9,27%	-7,80%	-10,20%	-5,34%	1,70%	2,72%	-1,10%	-9,50%	-4,56%	-9,89%	-3,26%	-5,24%	-6,24%	-0,54%	10,37%	-1,27%
	34 až 43	0,00%	2,88%	12,49%	10,22%	11,49%	8,63%	10,53%	11,22%	10,99%	12,26%	6,94%	4,81%	3,73%	1,84%	6,23%	2,84%	7,04%	5,56%	6,72%	0,31%	9,25%
	44 až 53	4,88%	5,57%	-1,74%	0,22%	-5,12%	0,66%	3,68%	0,40%	-4,45%	-2,64%	0,20%	4,77%	3,60%	2,69%	1,70%	5,30%	-0,05%	1,32%	1,90%	-1,41%	-0,71%
	54 až 63	-6,15%	-0,73%	-7,28%	-6,27%	4,56%	1,39%	-9,80%	-5,03%	4,28%	-11,40%	-9,40%	-12,82%	-5,59%	-5,71%	-0,41%	-9,17%	-4,55%	-3,68%	-9,50%	-4,88%	-5,55%
	64 a viac	-13,22%	-10,73%	-12,41%	-12,63%	-10,29%	-15,32%	-13,87%	-12,24%	-19,04%	-14,00%	-10,17%	-6,75%	0,77%	1,87%	-8,65%	-5,91%	-6,62%	-7,05%	-10,10%	-6,24%	-14,66%

		22. Výskumné prostredie	23. Pracovné podmienky	24. Stabilita a stálosť zamestnania	25. Financovanie a platy	26. Rovnosť pohlaví	27. Kariérny rozvoj	28. Prínos mobility	29. Prístup ku katriernemu poradenstvu	30. Práva duševného vlastníctva	31. Spolu-autorstvo	32. Výučba	33. Sťažnosti/žiadosti	34. Účasť v rozhodovacích orgánoch	35. Vzťahy so supervízormi	36. Dohľad a manažérske povinnosti	37. Ďalší profesionálny rozvoj	38. Prístup ku vzdelávaniu a nepretržitému rozvoju	39. Vedenie/riadenie
Fakulta	FAPZ	7,44%	4,29%	2,99%	1,76%	3,22%	2,12%	-7,36%	-4,80%	-3,42%	-1,41%	-7,27%	0,88%	-1,84%	-5,99%	-4,51%	-1,47%	-4,81%	-10,15%
	FBP	-6,75%	-3,97%	-2,63%	0,51%	-7,96%	-7,43%	-5,99%	-4,70%	2,72%	-3,61%	-6,55%	-1,46%	2,18%	-4,24%	-6,65%	1,20%	2,42%	-2,68%
	FEM	0,31%	4,53%	-9,34%	-2,96%	4,13%	2,05%	3,62%	6,65%	-4,00%	-3,18%	3,74%	-0,56%	1,35%	5,93%	4,50%	2,23%	0,98%	10,32%
	FEŠRR	17,06%	9,22%	33,33%	17,32%	17,54%	33,72%	32,09%	31,74%	4,12%	12,33%	7,23%	20,40%	32,86%	35,73%	28,05%	23,17%	9,88%	11,49%
	FZKI	-4,49%	-7,04%	4,08%	-4,52%	-11,31%	-10,32%	-7,69%	-3,63%	-7,41%	3,69%	-4,25%	-2,41%	-14,36%	-3,48%	4,59%	-8,39%	-8,85%	-5,78%
	TF	0,27%	-3,52%	1,64%	1,10%	3,19%	-2,03%	6,18%	-5,67%	8,81%	3,69%	8,30%	-2,98%	1,37%	-1,44%	-3,95%	-2,17%	4,40%	-0,71%
Pracovná pozícia	Vysokoškolský učiteľ	2,16%	4,12%	2,01%	0,43%	-0,40%	2,08%	1,76%	1,94%	1,09%	2,66%	1,03%	2,15%	1,50%	1,02%	3,04%	2,61%	1,44%	2,66%
	Vedecko - výskumný pracovník	-9,73%	-8,51%	1,94%	-0,07%	6,20%	8,20%	-3,45%	-3,75%	14,95%	-0,67%	-2,15%	-2,92%	3,46%	-0,51%	-14,12%	-0,19%	4,69%	-0,48%
	Vysokoškolský učiteľ + manažér	-6,06%	-20,29%	-14,42%	-2,76%	-1,97%	-19,40%	-8,32%	-9,96%	-17,67%	-16,75%	-5,03%	-11,45%	-11,25%	-6,03%	-8,30%	-16,43%	-12,51%	-16,83%
Pohlavie	Muž	-2,29%	-7,37%	-2,72%	-1,55%	-6,69%	-6,96%	-2,07%	-5,64%	-1,55%	-3,45%	-6,65%	-7,22%	-1,47%	-3,58%	-5,63%	-5,61%	-3,33%	-4,65%
	Žena	2,72%	8,67%	3,33%	1,94%	8,08%	8,46%	2,53%	7,17%	1,90%	4,38%	8,22%	9,23%	1,88%	4,69%	6,94%	6,84%	4,02%	5,54%
Vek	do 33	-11,46%	-5,33%	-5,53%	-9,21%	-6,60%	-5,97%	-8,19%	0,19%	5,21%	-9,32%	0,06%	-4,49%	-6,04%	-4,44%	-2,83%	-3,72%	-1,43%	-5,76%
	34 až 43	4,36%	7,32%	7,67%	7,45%	1,89%	9,85%	6,91%	8,62%	7,70%	10,92%	1,14%	4,16%	9,45%	6,75%	10,66%	10,23%	9,13%	17,79%
	44 až 53	0,40%	2,11%	8,23%	2,85%	8,54%	-0,06%	1,62%	-0,12%	5,32%	0,06%	3,45%	5,48%	1,06%	-0,44%	1,22%	1,25%	0,86%	0,14%
	54 až 63	6,26%	-5,86%	-16,55%	-9,29%	-2,77%	-6,92%	-5,15%	-9,23%	-15,86%	-10,45%	-1,94%	-1,68%	-11,03%	0,20%	-8,96%	-11,38%	-11,70%	-13,82%
	64 a viac	-7,32%	-11,19%	-11,31%	-2,77%	-14,98%	-12,09%	-6,66%	-14,32%	-19,10%	-4,98%	-10,47%	-18,53%	-7,30%	-13,28%	-18,27%	-11,05%	-9,87%	-22,34%

- jednoznačne najmenej spokojní sú na FEŠRR, relatívne najviac na FZKI, ostatné fakulty v závislosti od konkrétnej oblasti,
- úplne iný pohľad majú vysokoškolskí učitelia a manažéri, manažéri vnímajú dodržiavanie princípov výrazne pozitívnejšie,
- zaujímavý je pohľad vedecko-výskumných na slobodu vo výskume, kariérny rozvoj a práva duševného vlastníctva, kde je cítiť ich nespokojnosť.
- až na 3 položky je postoj mužov vždy pozitívnejší v porovnaní so ženami: najväčšie rozdiely v postojoch sú pri nediskriminácii, pracovných podmienkach, rovnosti pohlaví, kariérom rozvoji, výučbe a vybavovaní sťažností,
- najmenej spokojní sú zamestnanci vo veku 34-43 a čiastočne aj 44-53 (čiže stredná generácia),
- najmladšia generácia (do 33 rokov) vyjadruje nespokojnosť najmä s post doktorandskými miestami,
- starší kolegovia sú tak celkovo výrazne spokojnejší (so všetkým).