

MEDICÍNSKA ETIKA & BIOETIKA

MEDICAL ETHICS & BIOETHICS

ČASOPIS
PRE
MEDICÍNSKU ETIKU
A BIOETIKU

JOURNAL
FOR
MEDICAL ETHICS
AND BIOETHICS

ISSN 1335-0560

BRATISLAVA, SLOVAK REPUBLIC
Autumn - Winter 2006 Vol. 13 No. 3 - 4

OBSAH / CONTENTS

■ Citát/Quotation	1
- UNESCO: Ethics and Politics of Nanotechnology	1, 26
■ Pôvodné práce /Original papers	2
- Starostlivosť o umierajúcich a dlhodobo chorých a jej vnímanie laickou verejnosťou. [Care for Dying and Chronically Ill Patients and Its Perception from the Lay Public.] <i>J. Melich</i>	2
- K vymedzeniu osoby v kontexte dialogického personalizmu. [On Definition of Person in the Context of Dialogical Personalism.] <i>K. Glasová</i>	5
■ Dokumenty/Documents	7
- Commission of the European Communities Recommendation of 11 March 2005 on the European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers	7
- Odporúčanie Komisie Európskych spoločností z 11. 3. 2005 týkajúce sa Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov	13
- Consensus Statement on Dignity in Illness, Disability, and Dying. [Konzensné vyjadrenie o dôstojnosti v chorobe, postihnutí a umieraní.] <i>IACB</i>	20
■ Recenzie /Book Reviews	24
- Watt, H. (Ed.): Cooperation, Complicity & Conscience. [Spolupráca, spoluvina & svedomie.] <i>K. Glasová</i>	24
- Farrow, D. (Ed.): Recognizing Religion in a Secular Society. Essays in Pluralism, Religion, and Public Policy. [Uznanie náboženstva v sekulárnej spoločnosti. Štúdie o pluralizme, náboženstve a verejnej politike.] <i>K. Glasová</i>	25
- Pompey, H.: Zomieranie. [Dying.] <i>K. Glasová</i>	25
■ Obsah ročníka 13 - 2006/ Cummulative Contens of the Vol. 13 - 2006	27

CITÁT / QUOTATION

UNESCO: ETHICS AND POLITICS OF NANOTECHNOLOGY

One of the most troubling issues that nanotechnology raises is that concerning the very structure of science itself, and is not restricted only to nanotechnology. The danger concerns the legitimacy of scientific results, as well as the public trust in those results and the use and abuse of them by governments, corporations or nonprofit entities. Science in the twentieth century has increasingly come under new forms of scrutiny and new pressures that guide the creation, publication and sharing of scientific information.

One of these is clearly the expanding system of intellectual property rights and rewards; another is the increasing public scrutiny of scientific research, and the demands that it be made accountable to the public; a third is the use and abuse of scientific information by governments in the context of increased secrecy and novel antiterrorism efforts. Taken together, these pressures can have negative effects on the kind and quality of science performed, and can introduce incentives that are contrary to the values of objectivity and disinterestedness.

Furthermore, in large part due to the ever-increasing globalization of scientific research and the expansion of networks that contribute to it and feed off it, the question of who will benefit or who will suffer from these potential threats is newly unclear. Good science requires strong infrastructures for managing it; and the lack of these infrastructures in developing countries could leave them without the best and most reliable scientific knowledge and practices, either because they cannot afford to pay for premium scientific information or because they cannot access scientific data and material that is digitally archived. Both the digital divide and issues of the political control of networks by particular nations could have an impact on what forms of knowledge about nanotechnology will circulate globally.

As in the case of hazard and exposure risks, the biggest problem surrounding our knowledge of the risks and benefits of intellectual property is that we don't have much. There is almost no evidence available that proves the (economic) effectiveness of increased patent or copyright protection, nor any that proves decreased protection is beneficial. One can, however, look to other areas of science and intellectual property, for guidance with respect to nanotechnology.

(Continued at p. 26.)

STAROSTLIVOSŤ O UMIERAJÚCICH A DLHODOBO CHORÝCH A JEJ VNÍMANIE LAICKOU VEREJNOSŤOU

Ján Melich

Mestská nemocnica s poliklinikou Krupina n. o., Krupina

Úvod

Neustále sa zvyšujúca úroveň diagnostických a liečebných metód v ekonomicky rozvinutých krajinách spôsobuje pokles úmrtnosti a predlžuje priemernú dĺžku života. Súčasná zdravotná starostlivosť prinavracia zdravie a zachraňuje život aj u ľudí, ktorí by predtým vôbec nemali šancu na prežitie. V snahe o bezpodmienečnú záchranu života by sa však niekedy mohli použiť aj prostriedky a postupy, ktoré by azda iba predĺžili čas umierania, alebo by dokonca mohli zvýšiť utrpenie umierajúceho človeka. Takýto postup sa dnes všeobecne považuje za neetický, za „zlú medicínu“. [7]

Smrť je prirodzeným zakončením každého ľudského osudu – a „proti smrti nie je liek“. Dnešná diskusia i úsilie by sa teda mali sústreďiť predovšetkým na skúmanie možností zabezpečenia podmienok dôstojného, ozaj ľudského umierania. [3] Ľudia rôznych svetonázorových skupín sa zrejme neangažujú za ľudsky dôstojné umieranie len preto, že sa v medicíne dosiahol významný vedecký pokrok. Tento síce pacientom zabezpečuje takmer optimálnu fyzickú starostlivosť. Kde však zostáva sám chorý, či umierajúci človek, so všetkými svojimi želaniami a potrebami na rovne medziľudských vzťahov a tzv. duševnej blízkosti? Toto je závažná otázka nielen pre ťažko chorých, ale aj pre ich rodinných príslušníkov. Kritériom liečby, opatery a starostlivosti o chorého musí byť aj primeraná kvalita života, pričom podstatnou požiadavkou je dosiahnutie naplneného, zmysluplného života až po jeho koniec. [8] Vo svojom trápení a zvlášť pri umieraní človek hľadá predovšetkým opäť človeka, teda niekoho, kto ho vypočuje a bude s ním súcítiť. Prítomnosť blízkeho človeka je v tejto situácii omnoho dôležitejšia, „ako všetky pokroky sveta dohromady.“ [7]

Starostlivosť o ťažko chorých a umierajúcich je náročná. Väčšina z nich potrebuje i očakáva rôznorodú pomoc, a to najmä od svojich najbližších. V súčasnosti sa však darí potrebné zabezpečiť len s veľkými ťažkosťami. Domáca starostlivosť je z psychologického i ľudského hľadiska zaiste takmer ideálnou formou starostlivosti o umierajúceho. Pochopiteľne, pokiaľ je jeho stav relatívne stabilizovaný, ťaživé symptómy ochorenia sú pod kontrolou, je vytvorené dostatočné rodinné zázemie a domáca starostlivosť je dostupná. [5] Pozitívnym alternatívnym riešením je dnes určite hospicová starostlivosť. V porovnaní s domácim prostredím má, pochopiteľne, určité odlišnosti a obmedzenia. Vyplýva to z poslania, materiálno-technického a personálneho vybavenia hospicu. Na rozdiel od nemocnice, základným poslaním hospicu je paliatívna liečba [6] a komplexná starostlivosť o pacienta ako o osobu. Všíma si pacienta v celosti a stará sa o jeho telesné, duševné, sociálne i duchovné (spirituálne) potreby. Medzi základné istoty pacienta hospicu patrí vedomie, že sa mu zabezpečí úľava od bolesti a ťaživých symptómov choroby, že sa bude rešpektovať jeho dôstojnosť a že vo svojich posledných chvíľach nezostane osamotený. [10] Hospi-

cová starostlivosť zahŕňa aj všestrannú podporu jeho najbližším, resp. rodinným príslušníkom (a to aj po smrti pacienta). Ako uvádza dokument Medzinárodnej asociácie pre hospice a paliatívnu liečbu [*International Association for Hospice and Palliative Care*], hospicová starostlivosť nepodporuje eutanáziu, naopak, usiluje sa pre pacienta vytvoriť také podmienky, aby nemal dôvod o eutanáziu žiadať. [4]

Zvláštnu úlohu zohrávajú hospice v starostlivosti o detského pacienta. Poslaním detského hospicu je umožniť chorým deťom a ich rodičom takpovediac prestávku v dennodennej starostlivosti prostredníctvom tzv. „odľahčovacej starostlivosti“. Rodiny prichádzajú do hospicu na krátkodobé zotavovacie pobyty, počas ktorých majú možnosť načerpať novú silu. Hospic sa im snaží poskytnúť praktickú pomoc a bezpečné a povzbudzujúce zázemie v atmosfére podobnej domovu. [1]

V podmienkach Slovenskej republiky je poskytovanie hospicovej starostlivosti dosiaľ pomerne málo rozvinuté a vo verejnosti aj nedostatočne známe. Navyše, domnievame sa, že sa mu zďaleka nevenuje dostatočná pozornosť. Spoľahlivejšie empirické údaje o tomto type zdravotnej starostlivosti v našich podmienkach prakticky neexistujú.

Cieľ práce

Z uvedených dôvodov sme sa v rámci nášho výskumu rozhodli zisťovať, aké sú predstavy „bežných ľudí“ o uspokojovaní rôznych potrieb pacientov a ich príbuzných v hospicových zariadeniach, resp. aké sú postoje k tejto starostlivosti vo vybranej vzorke slovenských respondentov.

Metodika

Štúdia sa uskutočnila v priebehu približne 3 týždňov v októbri 2006. Išlo o dotazníkovú formu štúdie, pričom administrované dotazníky boli anonymné. Z celkového počtu 250 administrovaných dotazníkov sa nám vrátilo 190.

Oslovili sme potenciálnych respondentov zo štyroch skupín osôb, ktoré sa líšili stupňom dosiahnutého vzdelania a svojím zamestnaním:

- pracovníci školstva: do výskumu boli zaradení učitelia vyučujúci na základných školách, stredoškolskí učitelia, ako aj vysokoškolskí učitelia z dvoch základných, jednej strednej a jednej vysokej školy, do výskumu neboli zaradení žiaci ani študenti (76 vyplnených dotazníkov);
- zamestnanci dvoch úradov štátnej správy a samosprávy (38 dotazníkov);
- zamestnanci dvoch organizácií z oblasti služieb (32 dotazníkov);
- zamestnanci dvoch podnikov z oblasti priemyslu (44 dotazníkov).

Použitý dotazník obsahoval 12 otázok, ktoré sa týkali nasledovných tém:

- podmienky, ktoré by mali byť zabezpečené pre nevyliciteľne chorých a umierajúcich;
- možnosti reálneho zabezpečenia takýchto podmienok v praxi (SR);
- osobná skúsenosť so závažným ochorením, umieraním a úmrtím blízkeho človeka, zvlášť rodinného príslušníka;
- informácie a informovanosť o súčasnom stave a úrovni poskytovanej starostlivosti v hospicoch;
- opodstatnenosť existencie hospicov.

Otázky boli formulované jednak formou výberových odpovedí, jednak ako voľné otázky s priestorom na vlastný komentár respondenta.

Výsledky a ich hodnotenie

Na otázku, či v súčasných podmienkach existuje dostatok možností na zabezpečenie dôstojných podmienok života ľudí nachádzajúcich sa na rozhraní života a smrti, ktorí sú v dôsledku závažného ochorenia, resp. vysokého veku, odkázaní na trvalú starostlivosť iných osôb, boli najpočetnejšie odpovede: „asi áno“ (35%), „nemám o tom prehľad“ (35%) a „neexistuje dostatok“ (30%). V našom súbore boli približne rovnaké počty respondentov, ktorí nemali v posledných dvoch rokoch skúsenosť so závažným ochorením, resp. umieraním blízkeho rodinného príslušníka, a tých, ktorí takúto skúsenosť mali.

Väčšina respondentov považovala svoje informácie ohľadom starostlivosti o nevyliciteľne chorých a umierajúcich v hospicioch za nedostatočné (tab. 1).

Viac ako polovica respondentov nemala dostatok informácií na to, aby mohli posúdiť otázku kvality poskytovaných služieb v hospicioch (tab. 2).

Väčšina respondentov považovala hospicu za prijateľné miesto poskytovania starostlivosti o zomierajúcich (tab. 3).

Obyvatelia viacerých lokalít na Slovensku, pre mnohých zainteresovaných prekvapujúco a nečakane, nesúhlasili s výstavbou hospicu v svojom bližšom okolí, resp.

v blízkosti školy. Bolo to však najmä vďaka „negatívnej“ kampani niektorých záujmových skupín, ktoré však nezriedka využívali nedostatočnú alebo nesprávnu informovanosť miestnych obyvateľov o problematike hospicu. [9] V našej štúdii však až 48% respondentov by nemalo žiadne výhrady voči umiestneniu hospicu v blízkosti ich bydliska a ďalších 35% respondentov by súhlasilo s týmto umiestnením pri dobrom architektonickom a staviteľskom riešení.

V odpovediach na otázku: „Ako by ste charakterizovali dôstojné podmienky života dlhodobo a nevyliciteľne chorých?“ respondenti za najdôležitejšie faktory považovali: „kvalifikovanú pomoc“, „dobrú starostlivosť“, „prítomnosť rodinných príslušníkov“, „láskavé správanie“, „dobré podmienky“, „duchovnú podporu“, „prijemné prostredie“, „domáce prostredie“, „hospicovú/ústavnú starostlivosť“, „nebyť sám“, „súcit/empatiu“ a „zabezpečenie plnohodnotného života“. Pri otázke: „Ako by ste charakterizovali dôstojné podmienky života dlhodobo a nevyliciteľne chorých?“ respondenti za najdôležitejšie považovali tieto charakteristiky: „prítomnosť blízkych“, „kvalifikovanú pomoc“, „tlmenie bolesti“, „prítomnosť kňaza“, „24 hodinovú starostlivosť o všetky potreby“, „čistotu/hygienu“, „dobré podmienky“, „pokoj/súkromie“, „prijemné prostredie“, „duševnú podporu a milý prístup“.

Tabuľka 1: Odpovede na otázku: „Aké je hodnotenie Vašich informácií o starostlivosti o nevyliciteľne chorých a umierajúcich v hospicioch?“

Odpoveď	Školstvo		Úrady		Služby		Priemysel		Spolu	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
a	3	3,95	0	0,00	1	3,12	2	4,55	6	3,16
b	21	27,63	14	36,84	8	25,00	11	25,00	54	28,42
c	19	25,00	9	23,68	9	28,12	5	11,36	42	22,11
d	31	40,79	15	39,48	13	40,63	25	56,82	84	44,21
e	2	2,63	0	0,00	1	3,13	1	2,27	4	2,10
Spolu	76	100,00	38	100,00	32	100,00	44	100,00	190	100,00

a – svoje informácie považujem za dostatočné a kompletne; **b** – nemám konkrétne informácie (dostatočné a skutočne seriózne), ale nemám potrebu ich dopĺňovať; **c** – moje informácie sú čiastočné, ale nemám potrebu si ich dopĺňovať; **d** – moje informácie sú čiastočné a mám potrebu ich dopĺňovať; **e** – iné

Tabuľka 2: Odpovede na otázku: „Aké je podľa Vašich informácií hodnotenie starostlivosti o nevyliciteľne chorých a umierajúcich v hospicioch?“

Odpoveď	Školstvo		Úrady		Služby		Priemysel		Spolu	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
a	44	57,89	23	60,53	18	56,25	26	59,09	111	58,42
b	1	1,32	0	0,0	0	0,00	2	4,54	3	1,58
c	20	26,32	14	36,84	5	15,62	10	22,73	49	25,79
d	9	11,84	0	0,0	9	28,13	6	13,64	24	12,63
e	2	2,63	1	2,63	0	0,00	0	0,00	3	1,58
Spolu	76	100,00	38	100,00	32	100,00	44	100,00	190	100,00

a – nemám dostatok korektných informácií na hodnotenie; **b** – je to absolútne nedostatočné; **c** – mám rôzne informácie, aj dobré aj zlé; **d** – mám len informácie na dobré hodnotenie hospicovej starostlivosti; **e** – iné

Tabuľka 3: Odpovede na otázku: „Dalo by sa povedať, že Váš názor je, že ľudia by nemali zomierať v hospicioch?“

Odpoveď	Školstvo		Úrady		Služby		Priemysel		Spolu	
	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%	počet	%
a	15	19,74	5	13,16	4	12,50	9	20,45	33	17,37
b	3	3,95	5	13,16	1	3,13	7	15,91	16	8,42
c	56	73,68	28	73,68	26	81,24	26	59,09	136	71,58
d	2	2,63	0	0,0	1	3,13	2	4,55	5	2,63
Spolu	76	100,00	38	100,00	32	100,00	44	100,00	190	100,00

a – neviem; **b** – áno, ľudia by nemali zomierať v hospicioch; **c** – to sa určite nedá povedať, hospice môžu byť optimálnym riešením; **d** – iné

V súvislosti s problematikou umierania sa v súčasnosti pomerne často a kontroverzne diskutuje o eutanázii a jej rôznych formách. Hoci v chápaní samotného pojmu, ako aj v postojoch k eutanázii nastal v posledných desaťročiach v niektorých európskych krajinách určitý posun (až po jej legalizáciu za určitých zákonom definovaných podmienok v Holandsku a Belgicku) [2], v našej štúdii k eutanázii vyjadriло súhlasné stanovisko pomerne málo respondentov (3,5%). Je to pravdepodobne očakávaným odrazom aktuálnych postojov spoločnosti k tomuto problému na Slovensku (a nateraz aj vo väčšine civilizovaných krajín Európy a sveta).

V štúdii sa ďalej ukázalo, že nami zachytení respondenti sa príliš nezamýšľajú nad svojím vlastným umieraním. Pri otázke: „Čo by ste preferovali pri svojom vlastnom umieraní?“ prevládali odpovede typu: „neviem a nechcem nad tým uvažovať“, a až potom nasledovali odpovede „umieranie doma za prítomnosti blízkych“, „umieranie v zariadení za prítomnosti blízkych a odborne školeného človeka“, „umieranie v zariadení za prítomnosti blízkych“ a „umieranie doma za prítomnosti blízkych a odborne školeného človeka“.

V odpovediach na otázku: „Ako by mala podľa Vašich predstáv vyzerat kvalifikovaná odborná asistancia pri umieraní?“ respondenti za najviac kvalifikovanú osobu považovali lekára a kňaza, až potom zdravotnú sestru a psychológa. Respondenti sa najviac obávajú, že budú umierať v bolesti (56%), nedôstojne (28%), bez blízkych (26%), sami (22%), a že budú umierať bez duchovnej podpory (21,5%). Pri podobnom prieskume realizovanom v nemeckom Stuttgarte v roku 1987 opýtaní za zdroj svojich najväčších obáv označili: bolesť a dlhé utrpenie (72%), situáciu byť niekomu na ťarchu, byť závislý (56%), neláskavú opateru (49%), osamelosť (45%), obavy z absencie duchovnej starostlivosti (40%), obavy o rodinných príslušníkov (25%) [8].

Pri otázke na reálnu aktuálnu situáciu rodičov našich respondentov bolo najviac odpovedí v zmysle: „rodičia žijú blízko, mám prehľad o ich potrebách“, potom nasledovali odpovede „moji rodičia žijú v pôvodnom prostredí a nepotrebujú moju pomoc“, „moji rodičia nežijú“, „moji rodičia žijú so mnou“, „finančne sa plánujem podieľať na starostlivosti o rodičov, keď to bude treba“ a „som pripravený vziať si rodičov v prípade potreby k sebe (mám pripravené podmienky, aby rodičia mohli žiť u mňa)“.

Záver

Realizovaná pilotná štúdia o názoroch, informáciách a postojoch vo vzťahu k problematike hospicovej starostlivosti ukázala, že časť verejnosti v našich podmienkach (menšie okresné mesto) sa o problematiku hospicovej starostlivosti zaujíma, ale stále nie je dostatočne, resp. vecne primerane informovaná. Väčšina našich respondentov nemala podstatné výhrady voči existencii, resp. umiestneniu hospicu ako miesta starostlivosti o ťažko chorých a umierajúcich v blízkosti svojho bydliska. To by mohlo naznačovať určitý pozitívny posun v pohľade na poskytovanie hospicovej starostlivosti a mohlo by znamenať dobrý signál pre jej rozvoj na Slovensku. Uvedené zistenia by však bolo potrebné potvrdiť výskumom na väčšej, reprezentatívnej skupine respondentov.

Literatúra

1. Benini, F., Ferrante, A., Trapanotto, M., Zaccello, F.: Palliative care in children: problems and considerations. *Ital. J. Pediatr.*, 30, 2004, s. 205 – 209. 2. Hach, P.: Eutanazie. *Prakt. Lék.*, 80, 2000, 4, s. 222 – 226. 3. Haškovcová, H.: Smrť má své místo v živote i v medicíne a úmrtí pacienta není nutné chápat jako prohru. *Zdrav. nov. ČR*, 49,

2000, 6, Lék. listy, s. 16. 4. International Association for Hospice and Palliative Care. The IAHP Manual of Palliative Care. 2nd Edition, I. Principles and Practice of Palliative Care [on line] [cit. 2006-10-17], dostupný z <http://www.hospicecare.com/manual/toc-main.html> 5. Kroftová, K.: Mobilný hospic sv. Kataríny Labouré – prvé praktické skúsenosti. Zborník príspevkov z 3. ročníka Medzinárodnej konferencie hospicovej a paliatívnej starostlivosti. Trnavská univerzita. Trnava, 2005, 348s. 6. Lo B., Quill T., Tulsy J.: Discussing Palliative Care with Patients. *Ann. Intern. Med.*, 1999, 130 s. 744 – 749. 7. Munzarová, M.: Celkový pohľad na umieranie. *Prakt. Lék., Suppl.*, 83, 2003, 1, s. 22 – 23. 8. Pompey, H.: Zomieranie. Dobrá kniha. Trnava, 2004, 184s. 9. Scheidová, L., Kroftová, K.: Chcú naši obyvatelia hospic? Zborník príspevkov z 3. ročníka Medzinárodnej konferencie hospicovej a paliatívnej starostlivosti. Trnavská univerzita. Trnava, 2005, 348s. 10. Vorlíček, J., Adam, Z., Pospíšilová, Y.: Paliatívni medicína. Grada Publishing. Praha, 2004, 540s.

Melich, J.: Starostlivosť o umierajúcich a dlhodobo chorých a jej vnímanie laickou verejnosťou. [Care for Dying and Chronically Ill Patients and Its Perception from the Lay Public.] *Med. Etika Bioet.*, 13, 2006, No. 3 – 4, p. 2 – 4.

Abstrakt

Cieľom pôvodnej pilotnej štúdie v podmienkach Slovenska bolo zistiť, aká je informovanosť, názory a postoje 'laickej' verejnosti o možnostiach poskytovania hospicovej starostlivosti. Štúdia sa realizovala dotazníkovou formou. Z 250 anonymných dotazníkov administrovaných v štyroch skupinách respondentov, ktoré sa odlišovali vzhľadom na dosiahnutý stupeň školského vzdelania a pracovné zaradenie (pracovníci školstva, štátnej správy, služieb a priemyslu) bolo vyplnených 190 (návratnosť 76%). Výskumom sa potvrdila relatívne nízka informovanosť 'laických' respondentov o podmienkach hospicovej starostlivosti, avšak väčšina z nich (72%) napriek tomu považovala hospicovú starostlivosť za relatívne optimálnu alternatívu domácej starostlivosti o terminálne chorých a umierajúcich pacientov. Len 3,5% opýtaných pripustilo pozitívny postoj k otázke eutanázie. Nepozorovali sa významné rozdiely medzi jednotlivými skupinami respondentov podľa dosiahnutého vzdelania a zamestnania.

Kľúčové slová: hospic, starostlivosť o dlhodobo chorých a umierajúcich, umieranie.

Abstract

The aim of the original pilot study undertaken in Slovakia was to study the level of information, opinions and attitudes of the 'lay' public concerning the possibilities and specific characteristics of the hospice care. Anonymous questionnaires developed by the authors were used in the study. From 250 questionnaires administered 190 (76%) were returned back for the analysis. The respondents were divided into four groups according to their level of education and place of work (teachers, municipality clerks, workers in services and in industry). The study revealed relatively low level of information among the 'lay' respondents about the characteristics and conditions of the hospice care. However, most of the respondents (72%) held the hospice care for a relatively optimal alternative to the home care for terminally ill and dying patients. Only 3,5% of respondents admitted a positive attitude to euthanasia. No substantial differences were noted among the groups.

Key words: hospice, care for terminally ill and dying patients, dying.

Correspondence to: MUDr. Ján Melich, Mestská nemocnica s poliklinikou Krupina n.o., Ul. 29. augusta č. 23, 96301 Krupina, Slovak Republic, e-mail: jmelich@seznam.cz

K VYMEDZENIU POJMU OSOBA V KONTEXTE DIALOGICKÉHO PERSONALIZMU

Katarína Glasová

Ústav medicínskej etiky a bioetiky n. f., Bratislava

Vymedzenie pojmu osoba v kontexte dialogického personalizmu v sebe zahŕňa tézy dvoch súčasných filozofických smerov - personalizmu a dialogickej filozofie (dialogizmu). Dialogický personalizmus [1] zatiaľ nie je možné vymedziť ako nový filozofický smer. Ide o špecifickú syntézu tém spomínaných smerov s cieľom preklenúť radikálne odlišnosti ich krajných pozícií v záujme lepšieho poznania pravdy o človeku ako osobe uprostred interpersonálnych vzťahov [2].

Z hľadiska personalistickej koncepcie človeka sa prostredníctvom pojmu osoba definuje základná celostná charakteristika človeka osebe. Z hľadiska dialogickej koncepcie človeka sa v pojme osoba vymedzuje základná celostná charakteristika človeka pomocou typológie relácií, ktoré prežíva počas života. V pohľade na človeka v kontexte dialogického personalizmu sa personalistická definícia pojmu osoba dopĺňa charakteristikou človeka ako aktívneho konateľa uprostred ním vytváraných intra- a interpersonálnych vzťahov.

Pojem osoba takto z pôvodne statickej definície získava nový dynamický rozmer. Prostredníctvom vyvázenej syntézy výsledkov oboch filozofických prístupov (personalizmu a dialogizmu) sa obsiahla širšia významovosť a dosiahol sa užší rozsah pojmu osoba. „Dynamizácia“ pojmu osoba, ktorá je jedným z kľúčových prínosov dialogizmu, sa v kontexte dialogického personalizmu zjavuje jednostrannosťou a nadobúda konkrétny cieľ svojej reflexie - zameriava sa na bytie a konanie človeka ako osoby vo vzťahoch. Uznávaním hodnoty a dôstojnosti človeka ako jedinečnej dialogickej osoby s vlastným príbehom (dejnosť), autonómiou vôle, svedomím a schopnosťou nadviazať vzťah v podmienkach osobného stretnutia sa podarí preklenúť tak úskalie „uzatvorenia v individualizme“ (personalizmus), ako aj nebezpečenstvo „rozplynutia sa vo vzťahu“ (dialogizmus).

Vymedzenie pojmu osoba v kontexte dialogického personalizmu sme pre potreby tohoto príspevku zhrnuli do nasledovných bodov:

1) Človek je [3] osoba. Objektívne je človek osobou pre vnútorný svet matky už pri počatí a ďalej počas svojho vnútromaternicového vývinu. Pre vonkajší svet a istú empirickú vedu sa človek stáva osobou až narodením. Avšak od svojho počatia je skutočne osobou [4]. Ako osobu ho nemožno chápať bez *trichotomickej matrice* [5], t. j. je jednotou tela, duše a ducha. Ako osoba je jednotou, celkom; je celostným uskutočňovaním prítomnosti [6] sebe prideleného [7] času svojho života.

2) Človek sa stáva [8] osobnosťou. V tomto personalizačnom procese [9] sa špecifikuje jeho individualita, formuje charakter, rozvíjajú dialogické schopnosti. Problém hľadania osobnej identity [10] sa rieši postupne v procese sebaidentifikácie [11] počas celého života.

3) Človek je osobou, nie individuom. Individuom sa zdanlivo stáva vtedy, ak sa uzavrie sám v sebe a nie je schopný nadviazať osobný vzťah Ja - Ty so svojim okolím, iba vecný vzťah Ja - Ono [12]. Človek je osobou aj vtedy, keď sa k nemu okolie správa ako k *ono*, ako k veci, ako k individuu [13]. Svet človeka ako osoby, jeho vonkajší ani vnútorný svet, nemožno porovnávať so svetom zvierat [14].

4) Človeka ako osobu možno charakterizovať ako tajomnú jednotu. Osoba je v tomto zmysle jedinečná, ro-

zumná, autonómna, dialogická, dôstojná, duchovno-telesná bytosť so svojim vonkajším a vnútorným svetom, vedomím a svedomím, srdcom a citmi, so svojim vlastným príbehom (dejnosť) v čase a priestore.

5) Pojem osoba možno postaviť ako filozofický problém, avšak konkrétny človek ako osoba (Ty) ostáva filozofickým tajomstvom [15]. Človeka ako osobu nemožno skúmať ako problém, ako objekt [16], ale iba nahliadať ako filozofické tajomstvo, skúmať ako subjekt, a to len v podmienkach osobného stretnutia. Prostredníctvom problematizácie a objektivizácie sa čiastočne odhaľuje rôznorodosť jeho masiek, spoločenských rolí, jeho vonkajší svet, a v tomto zmysle ho možno metódami empirickej vedy zachytiť ako vec alebo ako jav, či predmet. Objektivizáciou sa *zastavuje čas poznávania*, dospieva sa k poznaniu. Človek ako osoba však nie je ustavičnou aktualizáciou, tou je jeho osobnosť.

6) Podmienkou možnosti poznávať vnútorný svet osoby je „*akt otvorenia sa osoby*“ [17], vzájomná dôvera, odvaha, odovzdanosť v láske a úprimná túžba po stretnutí (bytí) a nie len po poznaní (vlastnení). Do vzťahu je potrebné vstupovať zodpovedne a pripravené, na základe zreleho uváženia a v zdravej sebaláske. Vzťah je hraničnou situáciou [18]. Autonómne rozhodnutie sa pre vzťah u Ja predchádza uznanie Ty ako osoby. Z časového hľadiska vzťahovosti je Ty osobou ako prvú. *Dar uznania* [19] je plodom vzájomnej úcty. Aktom otvorenia sa alebo uzatvorenia vnútorného sveta osoby vznikajú a zanikajú podmienky pre osobné stretnutie.

7) Osoba sa vyjavuje v *tvári človeka* [20]. Obraz tváre je metaforou pojmu osoby. Tvár je prostredníkom vo vzťahu Ja - Ty. V nej môžeme *uvidieť* [21] obrysy vnútorného sveta osoby. Na nej, ako na pozadí, *žiari a prebleskuje duchovnosť človeka* [22]. Tvár je *odrazom Božej tváre* [23]. Tvár je *volaním k zodpovednosti* [24], *svedomím* [25], zhmotnením vonkajšieho i vnútorného sveta zároveň. Tvár je z vonkajšieho sveta, a v určitých špecifických podmienkach umožňuje *vhlád* do vnútorného sveta človeka.

8) Človek ako osoba je nositeľom sociálnych rolí [26]. V procese socializácie sa začleňuje spočiatku do spoločenstva osôb, neskôr do spoločnosti. Ako Ja nadväzuje vzťah s My. Človek ako osoba závisí od spoločenstva a spoločnosti, jeho Ja tkvie v My. Svojím začlenením sa do My prijíma a berie na seba rôzne sociálne roly. Vždy ostáva osobou, i keď osobnosťou sa stáva až v socializačnom procese. Osobnosťou sa človek môže stať, i ňou prestať byť. Na úrovni vzťahu Ja - My nejde o osobný vzťah, ani o dialóg. Komunikácia ostáva na úrovni vymieňania si informácií.

9) *Dialogickosť ľudskej bytosti* znamená, že človek ako osoba nie je len monologickou, ale predovšetkým dialogickou bytosťou [27]. Schopnosť nadviazať ako intrapersonálny, tak interpersonálny vzťah, t. j. *vzťahovosť*, je podstatnou črtou človeka ako osoby. Varianty osobných vzťahov sú Ja - Ty, Ty - Ja. Neosobným vzťahom je Ja - Ja, Ja - Ono, Ja - My. *Slovo* [28] je väzbou, tkanivom vzťahu. Reč nadobúda vo vzťahu za určitých podmienok charakter dialógu. Nie každý rozhovor je dialógom.

10) Osoba ostáva vo vzťahu osobným bytím, konštantou, jedinečným, výnimočným unikátom. Vo vzťahu, ani vzťahom sa osoba neutvára. Osobnosť človeka závisí od mnohých vonkajších i vnútorných činiteľov, vytvára, formuje a dotvára sa v podmienkach intrapersonálnych a interpersonálnych vzťahov, najprirodzenejšie v podmienkach osobného stretnutia. Vzťahovosť podmieňuje vzrast a rozvinutie osobnosti.

11) Krásu osoby vyžaruje láska k pravde [29]. Osoba je závislá na pravde; je tam, kde je pravda [30]. Človek ako osoba putuje [31] za pravdou. Na svojej *intuitívnej ceste k Transcendentnu* [32] stretáva prostredníctvom vzťahov odraz svojej túžby v Ty ako *prísľub večnej radosti* [33]. Skutkami lásky vo vzťahu k Ty sa približuje k Transcendentnu (Ty - osobnému Bohu).

12) Človek ako osoba je *autonómna bytosť*. V podmienkach osobného stretnutia sa človek môže slobodne rozhodnúť pre určitú mieru heteronómie.

13) Osoba je tiež hodnotou [34]. A ako k takej je pozvaná pristupovať k sebe, k druhým i k svojmu okoliu. Činy a skutky sú prejavom osoby ako jednoty [35], ako celku. Výsledok rozhodovacieho procesu je rozhodnutím celého človeka, to znamená rozhodnutím osoby. Rozum, vôľa, pamäť, svedomie a city sa podieľajú na rozhodovaní podľa miery, aká im v konkrétnom prípade v rozhodovaní prichádza prípadne. Nie sú jednotlivo autonómne.

Záverom možno uviesť, že vymedzenie človeka ako osoby uprostred interpersonálnych vzťahov (kontext dialogického personalizmu) otvára nové možnosti jeho poznávania. Toto poznávanie situuje do prostredia osobného stretnutia, pričom v plnej miere rešpektuje dôstojnosť ľudskej osoby. Problém izolovanosti človeka (personalizmus) sa tak prekonáva poukázaním na jeho dialogické vlastnosti (dialogizmus).

Poznámky

[1] Termín *dialogický personalizmus* sme s istými výhradami prebrali od českého filozofa Vrání (Vrání, K.: *Dialogický personalizmus*, Zvon, Praha, 1996) a nemeckého historika dejín filozofie Langemeyera (Langemeyer, B.: *Der dialogische Personalismus in der evangelischen und katholischen Theologie den Gegenwart*, Bonifacius-Verlag, Paderbon, K., 1963). Stručnú charakteristiku kontextu dialogického personalizmu sme publikovali v súvislosti s problematikou svedomia (Glasová, K.: *Problematika svedomia v kontexte dialogického personalizmu*, (s. 75-82) IN: Zborník z konferencie *Aktuálne otázky filozofického personalizmu s výhľadom do budúcnosti*, Ed.: Letz, J., FHTU v Trnave, Trnava, 2002) Vymedzením dialogického personalizmu ako filozofického smeru sa v súčasnosti zaoberá skupina českých filozofov sústredených okolo Vrání a Polákovéj (Poláková, J.: *Filosofie dialogu. Uvedení do jednoho z proudů filosofického myšlení 20. století. Ukázky z děl*, FÚ AV ČR, Praha, 1993). [2] Glasová, K.: *Problematika svedomia v kontexte dialogického personalizmu*. Dizertačná práca, Trnava, 2006. [3] Slovo „je“ na tomto mieste zatiaľ vyjadruje význam existovať v zmysle narodiť sa, žiť a zomrieť. [4] Argumentácia v kontexte dialogického personalizmu vychádza zo základnej tézy: človek je osoba. Počítam človeka sa spečatila odpoveď na oslovenie po mene, počal sa človek – osoba, ktorá sa postupne neskôr stáva osobnosťou. [5] „Bez ducha by človek nebol osobou a nebolo by ani Ja, ani vzťahu Ja k Ty. Ale duch prebýva iba v celku, v jednote, v bytí človekom, a to v bytí telom-dušou-duchom.“ Steinbüchel, T.: *Religion und Moral im Licht personaler christlicher Existenz*. (1951), s. 205, cit. podľa: Schmidinger, H.: *Der Mensch ist Person. Ein christliches Prinzip in theologischer und philosophischer Sicht*, Tyrolia-Verlag, Wien, 1994, tam na s. 104. [6] Vysvetlenie termínu žitie prítomnosti podľa Marcela: „Ak poviem, že mi je nejaká bytosť daná ako prítomnosť, či ako bytie (čo je nakoniec to isté, pretože bytie pre mňa neexistuje, ak nie je prítomnosťou), znamená to, že sa k nej nemôžem správať, ako by len stála predom mnou; medzi ňou a mnou vzniká vzťah, ktorý v istom zmysle presahuje moju schopnosť si ho plne uvedomiť, nie je už iba predom mnou, ale je tiež vo mne, alebo skôr tieto kategórie už neplatia, je to niečo viac.“ (Cit. zo s. 33-34) „... otvorená bytosť je schopná byť so mnou celá, keď ju potrebujem; bytosť uzavretá je naopak tá, ktorá akoby si kvôli mne iba na tú chvíľu vyzdvihla niečo málo z prostriedkov, ktorými disponuje. Pre tú prvú som prítomnosťou, pre tú druhú predmetom. Prítomnosť v sebe zahŕňa vzájomnosť a každý vzťah subjektu k objektu alebo subjektu k subjektu – objektu vzájomnosť vylučuje.“ (cit. zo s. 35) IN: Marcel, G.: *K filosofii naděje*, Praha, Vyšehrad, 1971, s. 31-41. [7] *Pridelený čas* = na tomto mieste máme na mysli život od počatia až po smrť. Heideggerovo vrhnutosť do časovosti, kde sa speje k smrti autentickým vôľovým prenasledovaním budúcnosti (pozri: Heidegger, M.: *Bytí a čas*, Oikúmené, Praha, 1996, s. 282-296, 303-310, 328-329) preklenul Marcel formulovaním svojej koncepcie filozofie nádeje ako uskutočňovanej prítomnosti (pozri: Marcel, G.: *K filosofii naděje*, tamže, s. 98-101, 108-118). U Bubera sa stretávame s podmieneným vysvetlením prítomnosti: „Prítomnosť existuje potiaľ, pokiaľ existuje vzťah. Prítomnosť nastáva iba preto, že sa sprítomňuje Ty.“ (Buber, M.: *Ja a Ty*, Votobia, Olomouc, 1995, s. 14) Buber možno takto považovať za medzistupeň, obrazne povedané „očistec“, medzi Heideggerovou „vrhnutosťou“ a Marcelovou nádejou. [8] Rozdiel medzi *stať sa* (dokonavý vid) a *stávať sa* (nedokonavý vid) vyplýva z chápania času v kontexte dialogického personalizmu ako osobného príbehu človeka. Pre Steinbüchela je človek z ontologického hľadiska osobou, a z axiologického hľadiska osobnosťou. Neutvára sa iba vo vzťahu, ako mienili Buber (mladý), Rosenzweig, Ebner. Aktualizuje sa prostredníctvom svojho konania (Wojtyła, Marcel). Stáva sa osobnosťou. [9] Termín *personalizačný proces* vyjadruje rozvinutie osobnosti človeka ako dôstojnej ľudskej bytosti počas jej života v podmienkach spoločnosti, do ktorej patrí a zdôrazňuje osobnú snahu a túžbu človeka po väzbe s touto spoločnosťou; na rozdiel od *socializačného procesu*, ktorý hovorí len o začlenení človeka do spoločnosti naplnením poslania, v ktorom by mohol byť pre spoločnosť užitočný. [10] Pojem *osobná identita* chápeme ako identifikáciu Ja v dvoch rovinách: v intrapersonálnom vzťahu a v

interpersonálnom vzťahu. Sebaidentifikácia Ja ako jedinečnej, nenahradiateľnej, neopakovateľnej bytosti s vlastným príbehom, zodpovednosťou (úlohami) a slobodou (právmi) je celoživotný proces. [Vysvetlenie k pojmu *personálna identita* sme čerpali z anglického internetového *Filozofického slovníka termínov a mien* (*A Dictionary of Philosophical Terms and Names*), ktorý je prístupný na adrese <http://www.philosophypages.com/dy/>, termín *personal identity* prístupný na adrese <http://www.philosophypages.com/dy/p2.htm#perid>] [11] Termín *sebaidentifikácia* znamená na jednej strane sebaurčenie, na druhej sebainterpretáciu. Na tomto mieste máme na mysli celostné chápanie sebaidentifikácie človeka. (K tomuto problému pozri súčasnú filozofickú debatu, ktorú zachytáva zborník štúdií *Problémy personálnej sebaidentifikácie v súčasnej kultúre*, Acta Philosophica Tynnaviensis 4, Katedra filozofie FH TU Trnava, Trnava, 1999.) [12] Interpersonálny vzťah je možný iba v dvoch rovinách – osobnej: typ vzťahu Ja – Ty a neosobnej Ja – Ono. Zvláštnym prípadom neosobného typu vzťahu je vzťah Ja – My, ktorý síce vzniká z osobných vzťahov, ale nespĺňa podmienky osobného stretnutia. [13] Terminologickým rozdielom medzi *individuom* a *osobou* sme sa zaoberali v našej diplomovej práci *Osobné svedomie a totalitarizmus na základe Peckovej definície individua ako jedinca svojho druhu, ktorý sa zvláštnymi znakmi odlišuje od ostatných jedincov, pričom oni predstavujú jeho individualitu; definície individua ako časti nejakého celku, ktorá sa už nedá ďalej deliť, lebo je sama úplne odlišná od iných celkov, ktoré sa jej podobajú*. (Pecka, D.: *Človek. Křesťanská Akademie, Řím, 1971, s. 278-205*) „Termín „individuum“ je prírodná kategória. V tomto zmysle nielen človek, zvieratá, rastliny, ale dokonca i kameň, či pero sú individua.“ (Glasová, K.: *Osobné svedomie a totalitarizmus*, Dipl. práca, Fi F UK BA, 1999, s. 7) [14] „Sféry, v ktorých sa zakladá svet vzťahu, sú tri. Prvá z nich je život s prírodou. Tu sa vzťah chvie v temnotách a je pod prahom reči. Tvory sa k nám obracajú, ale nemôžu nás dosiahnuť, a ak im vravíme „ty“, viazne naše oslovenie na prahu reči.“ Buber, M.: *Ja a Ty*, tamže, s. 9. [15] Termín *filozofické tajomstvo* preberáme od Marcela: „Tajomstvo poznávať môžeme, ale iba ako tajomstvo. Tajomstvo nemá žiadnu temnú zložku, ktorá by bola pre naše myslenie nepriehľadná. Podobne ako snečné svetlo umožňuje rast stromu, tak i tajomstvo má svoje svetlo, ktoré bez toho, aby bolo vidieť, či poznávané, ho samotné odhaľuje. Tajomstvo, na rozdiel od problému, je participáciou. Nie je teda nikdy v poriadku objektívne poznávané, ale v poriadku poznávajúceho, v poriadku subjektu. Objekt totiž už svojou podstatou všetko tajomstvo vylučuje.“ Bendlová, P.: *Gabriel Marcel*, Filosofie, Praha 1993, s. 48-49. U Guardiniho sa stretávame v tomto zmysle s pojmom fenomén, ktorým označuje aj svedomie. To, čo Guardini nazýva fenoménom, je pochopiteľné samo zo seba, vyružuje svoj význam; ak sa mu zo strany pozorovateľa venuje dostatočná pozornosť, je pre neho pochopiteľné. (Guardini, R.: *Ethik. Vorlesungen an der Universität München*, 2 Bände. Aus dem Nachlass Hrsgg. Mercker H. unter Mitarbeit von Marshall M. Hrsgg. Franz H., Matthias-Grünwald-Verlag, München 1993, s. 290-292 a s. 1266) [16] Pre pozorovateľa sa časovo uzavrie možnosť „byť poznávaným“, a tiež možnosť ďalej poznávať. Výskum sa zastaví, aby sa vyhodnotil. Život človeka však pokračuje ďalej a prináša zmeny. Preto možno poznávanie konkrétneho človeka charakterizovať ako nepretržitý proces a získané poznanie je časovo ohraničené. [17] Princíp *otvorenia sa* a princíp *uzatvorenia sa* popisuje Marcel v skratke takto: „... je to schopnosť dať sa všetkému, čo príde, a byť týmto darom viazaný.“ Marcel, G.: *K filosofii naděje*, tamže, s. 79. [18] Vzťah ako hraničná situácia Ja pred Ty popísali navzájom antagonisticky nemeckí filozofi Steinbüchel (personalista) a Grisebach (dialogista). Pre Steinbüchela je bližný hodnotou, pre ktorú musí Ja prekročiť samé seba, aby sa oslobodilo. Pre Grisebacha je bližný hranicou rozpinajúcej sa sebalásky, je obmedzením, pred ktorým sa dá utiecť a zamknúť iba v samote. [19] V dialogickom vzťahu je uznanie Ty ako osoby prvým krokom k jeho osloveniu po mene. Úcta k ľudskej dôstojnosti, s ktorou sa Ja s dôverou obracia k Ty a osloví ho/ju po mene, v sebe predpokladá uznanie hodnoty Ty ako osoby. [20] „C... Co pro vás znamená tvář človeka? L.: Viete, inakost druhého neznamená, že na ňom vidím rysy, ktoré mi nie sú podobné – napríklad rysy povahy alebo charakteru. Pristupovať k človeku ako k tvári znamená oslovovať ho ako tvár a hneď rozumieť reči tváre. Tvár je to, čo hovorí skôr, než prehovorí reč, to v týráz ešte než pridú slová.“ (Vyňaté z rozhovoru E. Lévinasa s Bernhardom Casperom, IN: Lévinas, E.: *Byť pre druhého*, (Dva rozhovory.) Zvon, Praha 1997, tam na s. 17.) [21] „Vnímam druhého znamená vidieť smrteľnosť ako takú – pokiaľ však vôbec môže povedať „vidieť“. Tvár druhého znamená volanie za mnou, zavolanie.“ (Lévinas, E.: *Byť pro druhého*, tamže, s. 17.) [22] Parafraza koncepcie chápania človeka v ruskom personalizme. [23] Máme tu na mysli biblickú symboliku odrazu Božej tváre v druhom človeku, ktorú používajú najmä ruskí a poľskí personalisti a dialogisti. Na rozdiel od ruských personalistov, ktorí hovoria o človeku ako o subjekte s konkrétnou tvárou, Lévinas sa v pojme tvár snaží poukázat na dôstojnosť človeka v jeho nezameniteľnom sprostredkovaní vlastného vnútorného sveta, ktorý sa odráža v jeho tvári. [24] „...Vnímam tvár druhého ako nahotu – ako istú obnaženosť – ako úbohosť – ako bezbranosť; ako vystavenosť smrti.“ (cit. zo s. 17) (...) „Je to ako byť prvorođeným.“ (...) „...ak som zodpovedný za druhého, ukazuje sa mi to práve ako dobro, ako dobro vôbec. Možno ako miesto lepšieho. Miesto dobrého leží v zodpovednosti za druhého, akokoľvek moja sloboda tomu nepredchádza, ale za tým nasleduje.“ (cit. zo s. 19) Lévinas, E.: *Byť pro druhého*, tamže, s. 17-19. [25] Postavenie tvárou tvár u Lévinasa vyjadruje vzájomné volanie k zodpovednosti, k starosti o druhého, ktoré má záväznú moc. Toto volanie sa u Lévinasa môže nazvať svedomím v tom zmysle, že predstavuje jeho zhmotnenie, personifikáciu, t. z. pomocné vyčlenenie svedomia mimo vnútorný svet človeka, ako zvláštnu inštanciu. [26] „Ako osoba vo svete je človek vždy v nejakom kontexte, je nositeľom sociálnych rolí.“ Lévinas, E.: *Etika a nekonečno*, Oikoymenh, Praha, 1994, s. 178. [27] „Každá, i tá najvnútornejšia, najtichšia, najduchovnejšia myšlienka nachádza svoje uskutočnenie v slove. Myslíme formou vnútornej reči. Ale každá reč predpokladá toho, s kým rozprávame. Svojou prirodzenosťou sme dialogickými bytosťami.“ Guar-

dini, R.: *Vom Sinn der Gemeinschaft*, Arche, Zürich 1950, s. 58. [28] Slovo – máme tu na mysli reč, aj posunkovú reč. V súvislosti s metaforou tvára sa však stávajú v prenesenom význame „slovami“ aj gestá, mimika. Dialóg dostáva iný charakter, získava bohatšie výrazové prostriedky, akou by bola iba samotná rétorika. Ide o vnímanie celého človeka, nie len o „videnie“, či „počúvanie“. [29] Vyšeslavcev hovorí o krásnej láske premenenej osoby vo svojej koncepcii o sublimácii (premene) erosu, kde milostou zdvíha človeka láska k večnému áno v láske. (Hrehová, H.: *Boris Petrovič Vyšeslavcev a etika premenenej lásky*. (s. 63-69) IN: *Verbum. Časopis pre kresťanskú kultúru*. 10, č. 2, 1999) [30] Wojtyła charakterizuje ľudské konanie v súvislosti s jeho závislosťou od pravdy, ktorá sa prežíva vo svedomí. Transcendencia osoby v čine neznamená, podľa neho, iba samozávislosť (sebestačnosť), závislosť od vlastného ja, ale znamená závislosť od pravdy. Závislosť od pravdy konštituuje osobu v jej transcencii, transcencia slobody prechádza do transcencie morálnosti. (Wojtyła, K.: *Osoba i czyn. Otaz inne studia antropologiczne. Czlowiek i moralnośc 4. Towarzystwo naukowe KUL*, Lublin, 2000, s. 197-199) Guardini poukazuje na bytostnú spolupatričnosť osoby a pravdy. (Guardini, R.: *Ethik*, tamže, s. 203.) [31] Metafora pútника patrí k často používaným výrazovým prostriedkom filozofickej reflexie v kontexte dialogického personalizmu ako je napr. aj spomínaná metafora tvára. [32] Táto intuitívna cesta (púť) je v kontexte dialogického personalizmu popísaná najmenej dvoma spôsobmi, a to transcenciou zo sféry mať do sféry byť (Marcel) alebo prostredníctvom sublimácie v premenení lásky (Vyšeslavcev). Intuícia je dôležitá, pretože umožní milosti (Vyšeslavcev) alebo zárazu ľudskej prirodzenosti (Marcel) zareagovať na oslovenie a volanie. [33] Dialogická filozofia (okrem jediných výnimiek, akou je napr. Grisebach) predstavuje vzťah ako vyslobodenie zo súženia samoty a beznádeje. Marcelova koncepcia filozofie nádeje a Vyšeslavcevova koncepcia oslobodenia Erosu to už otvorene priznáva. V obraznom vyjadrení „prísľub večnej radosti“ sa spájajú dve významové roviny charakteristiky vzťahovosti v kontexte dialogického personalizmu, a to roviny vzťahu človeka s človekom a človeka s Bohom, kde spojovacím článkom je ľudská bytosť. [34] Axiologický rozmer osoby sa odvíja z pojmu ľudská dôstojnosť. Úcta a rešpekt k človeku ako k filozofickému tajomstvu sú dôležité pre upevňovanie dialogického vzťahu v dôvere a poznávaní. [35] Integrované chápanie jednotlivého človeka ako trichotomickej multidimenzionálnej jednoty je jedným zo základných rysov uvažovania v kontexte dialogického personalizmu.

Literatúra

1. A Dictionary of Philosophical Terms and Names, prístupný na adrese <http://www.philosophypages.com/dy/> 2. Bendlová, P.: *Gabriel Marcel*. Filozofia, Praha, 1993, 104s. 3. Buber, M.: *Ja a Ty*. Votobia, Olomouc, 1995, 120s. 4. Glasová, K.: *Osobné svedomie a totalitarizmus*. Dipl. práca Fi F UK Bratislava, 1999. 5. Zborník z konferencie *Problémy personálnej sebaidentifikácie v súčasnej kultúre*. Eds.: Letz, J.; Brezinský, O.; Tkáčik, L.; Slavkovský, A., FHTU v Trnave, Trnava, 1999, 127s. 6. Glasová, K.: *Problematika svedomia v kontexte dialogického personalizmu*. (s. 75-82) IN: Zborník z konferencie *Aktuálne otázky filozofického personalizmu s výhľadom do budúcnosti*. Ed.: Letz, J., FHTU v Trnave, Trnava, 2002, 104s. 7. Guardini, R.: *Ethik. Vorlesungen an der Universität München*. 2 Bände. Aus dem Nachlass Hrsgg. Mercker H. unter Mitarbeit von Marshall M. Hrsgg. Franz H., Matthias-Grünwald-Verlag, München, 1993, 1319s. 8. Guardini, R.: *Vom Sinn der Gemeinschaft*. Die Arche, Zürich, 1950, 58s. 9. Heidegger, M.: *Bytí a čas*. Oikúmené, Praha, 1996, 477s. 10. Hrehová, H.: *Boris Petrovič Vyšeslavcev a etika premenenej lásky*. (s. 63-69) IN: *Verbum. Časopis pre kresťanskú kultúru*. 10, č. 2, 1999. 11. *Ruskí personalistickí filozofi 20. storočia*. Prednáškový cyklus Katedry filozofie, FHTU v Trnave, Bratislava, 1999. 12. Langemeyer, B.: *Der dialogische Personalismus in der evangelischen und katholischen Theologie den Gegenwart*. Bonifacius-Verlag, Paderbon, 1963, 282s. 13. Lévinas, E.: *Bytí pro druhého*. (Dva rozhovory.) Zvon, Praha, 1997, 69s. 14. Lévinas, E.: *Etika a Neko-nečno*. Oikoymenth, Praha, 1994, 198s. 15. Marcel, G.: *K filozofii nádeje*. Praha, Vyšehrad, 1971, 137s. 16. Pecka, D.: *Človek II. Kresťanská akadémia*, Rim, 1971 (samizdat). 17. Poláková, J.: *Filozofie dialogu. Uvedení do jednoho z proudů filozofického myšlení 20. století*. Ukázky z děl. FÚ AV ČR, Praha, 1993, 89s. 18. Schmidinger, H.: *Der Mensch ist Person. Ein christliches Prinzip in theologischer und philosophischer Sicht*. Tyrolia-Verlag, Wien, 1994, 158s. 19. Vrána, K.: *Dialogický personalismus*. Zvon, Praha, 1996, 64s. 20. Wojtyła, K.: *Osoba i czyn. Otaz inne studia antropologiczne. Czlowiek i moralnośc 4. Towarzystwo naukowe KUL*, Lublin, 2000, 543s.

Glasová, K.: K vymedzeniu pojmu osoba v kontexte dialogického personalizmu. [On Definition of Person in the Context of Dialogical Personalism.] Med. Etika Bioet., 13, 2006, No. 3 – 4, p. 5 – 7.

Abstrakt

Autorka skúma dynamizáciu personalistickej definície pojmu osoba jeho dialogistickým situovaním uprostred interpersonálnych vzťahov uvažovaním v kontexte dialogického personalizmu. Človek je charakterizovaný ako osoba uprostred interpersonálnych vzťahov; ako dôstojná, rozumná, zodpovedná bytosť s osobným príbehom a poslaním, vnútorným a vonkajším svetom, tvárou, srdcom a sve-

domím; ako autonómna bytosť schopná sa rozhodnúť pre dialogický vzťah, t. j. prijať druhého ako osobu a zároveň ako osoba vo svojom svedomí. Prínosom vymedzenia pojmu osoba v kontexte dialogického personalizmu je sprístupnenie duchovnej dimenzie človeka. Poznávanie situované do špecifických podmienok osobného stretnutia otvára nové možnosti poznávania procesov vnútorného sveta človeka, vrátane jeho morálneho rozhodovania.

Kľúčové slová: personalizmus, dialogická filozofia, dialogický personalizmus, osoba, osobnosť, dialóg, vzťah, filozofické tajomstvo, poznávanie, autonómia, svedomie, vnútorný/vonkajší svet človeka.

Abstract

The philosophical reflection in the context of dialogical personalism (specific synthesis of personalism and philosophy of dialogue) brings a new dynamics into the definition of the term person. It also offers a new possibilities to understand more deeply the spiritual dimension of man. Man is characterised as a person placed in the focus of his/her interpersonal relationships. He/she is seen as a dignified, rational and responsible being, with his/her personal story and mission, inner and outer world, personal 'face', 'heart' and conscience; as an autonomous being, able to decide for the dialogical relationship. Being a person himself/herself, he/she is able to accept in his/her own conscience the other as a person, too. Interpersonal dialogical cognition, which is situated into the specific situation of personal encounter, opens novel possibilities of cognition of the processes of the man's inner world, including his/her moral decision-making.

Key words: personalism, philosophy of dialogue, dialogical personalism, person, personality, dialogue, philosophical mystery, cognition, autonomy, conscience, man's inner/outer world

Correspondence to: Mgr. Katarína Glasová, ÚMEB n. f., Limbová 12, 833 03 Bratislava, Slovak Republic, e-mail: glasovak@yahoo.com

DOKUMENTY / DOCUMENTS

COMMISSION RECOMMENDATION OF 11 MARCH 2005 ON THE EUROPEAN CHARTER FOR RESEARCHERS AND ON A CODE OF CONDUCT FOR THE RECRUITMENT OF RESEARCHERS

(Text with EEA relevance, 2005/251/EC)

THE COMMISSION OF THE EUROPEAN COMMUNITIES, Having regard to the Treaty establishing the European Community, and in particular Article 165 thereof,

Whereas

1. The Commission considered it necessary in January 2000 [1] to establish the European Research Area as the linchpin of the Community's future action in this field with a view to consolidating and giving structure to a European research policy.

2. The Lisbon European Council set the Community the objective of becoming the most competitive and dynamic knowledge economy in the world by 2010.

3. The Council has addressed issues related to the profession and the career of researchers within the European Research Area in its Resolution of 10 November

2003 [2] and welcomed in particular the Commission's intention to work towards the development of a European Researcher's Charter and a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

4. The identified potential shortage of researchers [3], particularly in certain key disciplines, will pose a serious threat to EU's innovative strength, knowledge capacity and productivity growth in the near future and may hamper the attainment of the Lisbon and Barcelona objectives. Consequently, Europe must dramatically improve its attractiveness to researchers and strengthen the participation of women researchers by helping to create the necessary conditions for more sustainable and appealing careers for them in R&D [4].

5. Sufficient and well-developed human resources in R&D are the cornerstone of advancement in scientific knowledge, technological progress, enhancing the quality of life, ensuring the welfare of European citizens and contributing to Europe's competitiveness.

6. New instruments for the career development of researchers should be introduced and implemented, thus contributing to the improvement of career prospects for researchers in Europe.

7. Enhanced and more visible career prospects also contribute to the building of a positive public attitude towards the researchers' profession, and thereby encourage more young people to embark on careers in research.

8. The ultimate political goal of this recommendation is to contribute to the development of an attractive, open and sustainable European labour market for researchers, where the framework conditions allow for recruiting and retaining high quality researchers in environments conducive to effective performance and productivity.

9. Member States should endeavour to offer researchers sustainable career development systems at all career stages, regardless of their contractual situation and of the chosen R&D career path, and they should endeavour to ensure that researchers are treated as professionals and as an integral part of the institutions in which they work.

10. Even though Member States have made considerable efforts to overcome administrative and legal obstacles to geographical and inter-sectoral mobility, many of these obstacles still remain.

11. All forms of mobility should be encouraged as part of a comprehensive human resource policy in R&D at national, regional and institutional level.

12. The value of all forms of mobility needs to be fully recognised in the career appraisal and career advancement systems for researchers, thus guaranteeing that such an experience is conducive to their professional development.

13. The development of a consistent career and mobility policy for researchers to [5] and from the European Union should be considered with regard to the situation in developing countries and regions within and outside Europe, so that building research capacities within the European Union does not occur at the expense of less developed countries or regions.

14. Funders or employers of researchers in their role as recruiters should be responsible for providing researchers with open, transparent and internationally comparable selection and recruitment procedures.

15. Society should appreciate more fully the responsibilities and the professionalism that researchers demonstrate in executing their work at different stages of their careers and in their multi-faceted role as knowledge workers, leaders, project coordinators, managers, supervisors, mentors, career advisors or science communicators.

16. This recommendation takes as its premise that employers or funders of researchers have an overriding obligation to ensure that they meet respective national, regional or sectoral legislation requirements.

17. This recommendation provides Member States, employers, funders and researchers with a valuable instrument to undertake, on a voluntary basis, further initiatives for the improvement and consolidation of researchers' career prospects in the European Union and for the creation of an open labour market for researchers.

18. The general principles and requirements outlined in this recommendation are the fruits of a public consultation process to which the members of the Steering Group on Human Resources and Mobility have been fully associated,

HEREBY RECOMMENDS:

1. That Member States endeavour to undertake the necessary steps to ensure that employers or funders of researchers develop and maintain a supportive research environment and working culture, where individuals and research groups are valued, encouraged and supported, and provided with the necessary material and intangible support to enable them to fulfil their objectives and tasks. Within this context, particular priority should be given to the organisation of working and training conditions in the early stage of the researchers' careers, as it contributes to the future choices and attractiveness of a career in R&D.

2. That Member States endeavour to take, wherever necessary, the crucial steps to ensure that employers or funders of researchers improve the recruitment methods and career evaluation/appraisal systems in order to create a more transparent, open, equal and internationally accepted system of recruitment and career development as a prerequisite for a genuine European labour market for researchers.

3. That Member States – as they formulate and adopt their strategies and systems for developing sustainable careers for researchers – take duly into account and are guided by the general principles and requirements, referred to as The European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers outlined in the Annex.

4. That Member States endeavour to transpose these general principles and requirements within their area of responsibility into national regulatory frameworks or sectoral and/or institutional standards and guidelines (charters and/or codes for researchers). In so doing they should take into account the great diversity of the laws, regulations and practices which, in different countries and in different sectors, determine the path, organisation and working conditions of a career in R&D.

5. That Member States consider such general principles and requirements as an integral part of institutional quality assurance mechanisms by regarding them as a means for establishing funding criteria for national/regional funding schemes, as well as adopting them for the auditing, monitoring and evaluation processes of public bodies.

6. That Member States continue their efforts to overcome the persisting legal and administrative obstacles to mobility, including those related to intersectoral mobility and mobility between and within different functions, taking into account an enlarged European Union.

7. That Member States endeavour to ensure that researchers enjoy adequate social security coverage according to their legal status. Within this context, particular attention should be paid to the portability of pension rights, either statutory or supplementary, for researchers moving within the public and private sectors in the same country and also for those moving across borders within the European Union. Such regimes should guarantee that researchers who, in the course of their lives, change jobs or interrupt their careers do not unduly suffer a loss of social security rights.

8. That Member States put in place the necessary monitoring structures to review this recommendation

regularly, as well as to measure the extent to which employers, funders and researchers have applied the European Charter for Researchers and the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers.

9. That the criteria for measuring this will be established and agreed with the Member States within the context of the work undertaken by the Steering Group on Human Resources and Mobility.

10. That Member States in their role as representatives in the international organisations established at inter-governmental level take due account of this recommendation when proposing strategies and taking decisions concerning the activities of those organisations.

11. This recommendation is addressed to the Member States but it is also intended as an instrument to encourage social dialogue, as well as dialogue among researchers, stakeholders and society at large.

12. The Member States are invited to inform the Commission, as far as possible, by 15 December 2005 and annually thereafter of any measures they have taken further to this recommendation, and to inform it of the first results of its application as well as to provide examples of good practice.

13. This recommendation will be reviewed periodically by the Commission in the context of the open method of coordination.

Done at Brussels
11 March 2005

For the Commission
Janez POTOČNIK
Member of the Commission

ANNEX

SECTION 1

The European Charter for Researchers

The European Charter for Researchers is a set of general principles and requirements which specifies the roles, responsibilities and entitlements of researchers as well as of employers and/or funders of researchers [6]. The aim of the Charter is to ensure that the nature of the relationship between researchers and employers or funders is conducive to successful performance in generating, transferring, sharing and disseminating knowledge and technological development, and to the career development of researchers. The Charter also recognises the value of all forms of mobility as a means for enhancing the professional development of researchers.

In this sense, the Charter constitutes a framework for researchers, employers and funders which invites them to act responsibly and as professionals within their working environment, and to recognise each other as such.

The Charter addresses all researchers in the European Union at all stages of their career and covers all fields of research in the public and private sectors, irrespective of the nature of the appointment or employment [7], the legal status of their employer or the type of organisation or establishment in which the work is carried out. It takes into account the multiple roles of researchers, who are appointed not only to conduct research and/or to carry out development activities but are also involved in supervision, mentoring, management or administrative tasks.

This Charter takes as its premise that researchers as well as employers and/or funders of researchers have an overriding obligation to ensure that they meet the requirements of the respective national or regional legislation. Where researchers enjoy a status and rights which are, in certain respects, more favourable than those provided for in this Charter, its terms should not be invoked to diminish the status and rights already acquired.

Researchers, as well as employers and funders, who

adhere to this Charter will also be respecting the fundamental rights and observe the principles recognised by the Charter of Fundamental Rights of the European Union [8].

GENERAL PRINCIPLES AND REQUIREMENTS APPLICABLE TO RESEARCHERS

Research freedom

Researchers should focus their research for the good of mankind and for expanding the frontiers of scientific knowledge, while enjoying the freedom of thought and expression, and the freedom to identify methods by which problems are solved, according to recognised ethical principles and practices.

Researchers should, however, recognise the limitations to this freedom that could arise as a result of particular research circumstances (including supervision/guidance/management) or operational constraints, e.g. for budgetary or infrastructural reasons or, especially in the industrial sector, for reasons of intellectual property protection. Such limitations should not, however, contravene recognised ethical principles and practices, to which researchers have to adhere.

Ethical principles

Researchers should adhere to the recognised ethical practices and fundamental ethical principles appropriate to their discipline(s) as well as to ethical standards as documented in the different national, sectoral or institutional codes of ethics.

Professional responsibility

Researchers should make every effort to ensure that their research is relevant to society and does not duplicate research previously carried out elsewhere.

They must avoid plagiarism of any kind and abide by the principle of intellectual property and joint data ownership in the case of research carried out in collaboration with a supervisor(s) and/or other researchers. The need to validate new observations by showing that experiments are reproducible should not be interpreted as plagiarism, provided that the data to be confirmed are explicitly quoted. Researchers should ensure, if any aspect of their work is delegated, that the person to whom it is delegated has the competence to carry it out.

Professional attitude

Researchers should be familiar with the strategic goals governing their research environment and funding mechanisms, and should seek all necessary approvals before starting their research or accessing the resources provided. They should inform their employers, funders or supervisor when their research project is delayed, redefined or completed, or give notice if it is to be terminated earlier or suspended for whatever reason.

Contractual and legal obligations

Researchers at all levels must be familiar with the national, sectoral or institutional regulations governing training and/or working conditions. This includes intellectual property rights regulations, and the requirements and conditions of any sponsor or funders, independently of the nature of their contract. Researchers should adhere to such regulations by delivering the required results (e.g. thesis, publications, patents, reports, new products development, etc.) as set out in the terms and conditions of the contract or equivalent document.

Accountability

Researchers need to be aware that they are accountable towards their employers, funders or other related public or private bodies as well as, on more ethical

grounds, towards society as a whole. In particular, researchers funded by public funds are also accountable for the efficient use of taxpayers' money. Consequently, they should adhere to the principles of sound, transparent and efficient financial management and cooperate with any authorised audits of their research, whether undertaken by their employers/funders or by ethics committees.

Methods of collection and analysis, the outputs and, where applicable, details of the data should be open to internal and external scrutiny, whenever necessary and as requested by the appropriate authorities.

Good practice in research

Researchers should at all times adopt safe working practices, in line with national legislation, including taking the necessary precautions for health and safety and for recovery from information technology disasters, e.g. by preparing proper back-up strategies. They should also be familiar with the current national legal requirements regarding data protection and confidentiality protection requirements, and undertake the necessary steps to fulfil them at all times.

Dissemination, exploitation of results

All researchers should ensure, in compliance with their contractual arrangements, that the results of their research are disseminated and exploited, e.g. communicated, transferred into other research settings or, if appropriate, commercialised. Senior researchers, in particular, are expected to take a lead in ensuring that research is fruitful and that results are either exploited commercially or made accessible to the public (or both) whenever the opportunity arises.

Public engagement

Researchers should ensure that their research activities are made known to society at large in such a way that they can be understood by non-specialists, thereby improving the public's understanding of science. Direct engagement with the public will help researchers to better understand public interest in priorities for science and technology and also the public's concerns.

Relation with supervisors

Researchers in their training phase should establish a structured and regular relationship with their supervisor(s) and faculty/departmental representative(s) so as to take full advantage of their relationship with them. This includes keeping records of all work progress and research findings, obtaining feedback by means of reports and seminars, applying such feedback and working in accordance with agreed schedules, milestones, deliverables and/or research outputs.

Supervision and managerial duties

Senior researchers should devote particular attention to their multi-faceted role as supervisors, mentors, career advisors, leaders, project coordinators, managers or science communicators. They should perform these tasks to the highest professional standards. With regard to their role as supervisors or mentors of researchers, senior researchers should build up a constructive and positive relationship with the early-stage researchers, in order to set the conditions for efficient transfer of knowledge and for the further successful development of the researchers' careers.

Continuing professional development

Researchers at all career stages should seek to continually improve themselves by regularly updating and expanding their skills and competencies. This may be achieved by a variety of means including, but not restricted to, formal training, workshops, conferences and e-learning.

GENERAL PRINCIPLES AND REQUIREMENTS APPLICABLE TO EMPLOYERS AND FUNDERS

Recognition of the profession

All researchers engaged in a research career should be recognised as professionals and be treated accordingly. This should commence at the beginning of their careers, namely at postgraduate level, and should include all levels, regardless of their classification at national level (e.g. employee, postgraduate student, doctoral candidate, postdoctoral fellow, civil servants).

Non-discrimination

Employers and/or funders of researchers will not discriminate against researchers in any way on the basis of gender, age, ethnic, national or social origin, religion or belief, sexual orientation, language, disability, political opinion, social or economic condition.

Research environment

Employers and/or funders of researchers should ensure that the most stimulating research or research training environment is created which offers appropriate equipment, facilities and opportunities, including for remote collaboration over research networks, and that the national or sectoral regulations concerning health and safety in research are observed. Funders should ensure that adequate resources are provided in support of the agreed work programme.

Working conditions

Employers and/or funders should ensure that the working conditions for researchers, including for disabled researchers, provide where appropriate the flexibility deemed essential for successful research performance in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective bargaining agreements. They should aim to provide working conditions which allow both women and men researchers to combine family and work, children and career [9]. Particular attention should be paid, inter alia, to flexible working hours, part-time working, tele-working and sabbatical leave, as well as to the necessary financial and administrative provisions governing such arrangements.

Stability and permanence of employment

Employers and/or funders should ensure that the performance of researchers is not undermined by instability of employment contracts, and should therefore commit themselves as far as possible to improving the stability of employment conditions for researchers, thus implementing and abiding by the principles and terms laid down in Council Directive 1999/70/EC [10].

Funding and salaries

Employers and/or funders of researchers should ensure that researchers enjoy fair and attractive conditions of funding and/or salaries with adequate and equitable social security provisions (including sickness and parental benefits, pension rights and unemployment benefits) in accordance with existing national legislation and with national or sectoral collective bargaining agreements. This must include researchers at all career stages including early-stage researchers, commensurate with their legal status, performance and level of qualifications and/or responsibilities.

Gender balance [11]

Employers and/or funders should aim for a representative gender balance at all levels of staff, including at supervisory and managerial level. This should be achieved

on the basis of an equal opportunity policy at recruitment and at the subsequent career stages without, however, taking precedence over quality and competence criteria. To ensure equal treatment, selection and evaluation committees should have an adequate gender balance.

Career development

Employers and/or funders of researchers should draw up, preferably within the framework of their human resources management, a specific career development strategy for researchers at all stages of their career, regardless of their contractual situation, including for researchers on fixed-term contracts. It should include the availability of mentors involved in providing support and guidance for the personal and professional development of researchers, thus motivating them and contributing to reducing any insecurity in their professional future. All researchers should be made familiar with such provisions and arrangements.

Value of mobility

Employers and/or funders must recognise the value of geographical, intersectoral, inter- and trans-disciplinary and virtual [12] mobility as well as mobility between the public and private sector as an important means of enhancing scientific knowledge and professional development at any stage of a researcher's career. Consequently, they should build such options into the specific career development strategy and fully value and acknowledge any mobility experience within their career progression/appraisal system. This also requires that the necessary administrative instruments be put in place to allow the portability of both grants and social security provisions, in accordance with national legislation.

Access to research training and continuous development

Employers and/or funders should ensure that all researchers at any stage of their career, regardless of their contractual situation, are given the opportunity for professional development and for improving their employability through access to measures for the continuing development of skills and competencies.

Such measures should be regularly assessed for their accessibility, take-up and effectiveness in improving competencies, skills and employability.

Access to career advice

Employers and/or funders should ensure that career advice and job placement assistance, either in the institutions concerned, or through collaboration with other structures, is offered to researchers at all stages of their careers, regardless of their contractual situation.

Intellectual property rights

Employers and/or funders should ensure that researchers at all career stages reap the benefits of the exploitation (if any) of their R&D results through legal protection and, in particular, through appropriate protection of intellectual property rights, including copyrights.

Policies and practices should specify what rights belong to researchers and/or, where applicable, to their employers or other parties, including external commercial or industrial organisations, as possibly provided for under specific collaboration agreements or other types of agreement.

Co-authorship

Co-authorship should be viewed positively by institutions when evaluating staff, as evidence of a constructive approach to the conduct of research. Employers and/or funders should therefore develop strategies, practices

and procedures to provide researchers, including those at the beginning of their research careers, with the necessary framework conditions so that they can enjoy the right to be recognised and listed and/or quoted, in the context of their actual contributions, as co-authors of papers, patents, etc., or to publish their own research results independently from their supervisor(s).

Supervision

Employers and/or funders should ensure that a person is clearly identified to whom early-stage researchers can refer for the performance of their professional duties, and should inform the researchers accordingly.

Such arrangements should clearly define that the proposed supervisors are sufficiently expert in supervising research, have the time, knowledge, experience, expertise and commitment to be able to offer the research trainee appropriate support and provide for the necessary progress and review procedures, as well as the necessary feedback mechanisms.

Teaching

Teaching is an essential means for the structuring and dissemination of knowledge and should therefore be considered a valuable option within the researchers' career paths. However, teaching responsibilities should not be excessive and should not prevent researchers, particularly at the beginning of their careers, from carrying out their research activities. Employers and/or funders should ensure that teaching duties are adequately remunerated and taken into account in the evaluation/appraisal systems, and that time devoted by senior members of staff to the training of early stage researchers should be counted as part of their teaching commitment. Suitable training should be provided for teaching and coaching activities as part of the professional development of researchers.

Evaluation/appraisal systems

Employers and/or funders should introduce for all researchers, including senior researchers, evaluation/appraisal systems for assessing their professional performance on a regular basis and in a transparent manner by an independent (and, in the case of senior researchers, preferably international) committee.

Such evaluation and appraisal procedures should take due account of their overall research creativity and research results, e.g. publications, patents, management of research, teaching/lecturing, supervision, mentoring, national or international collaboration, administrative duties, public awareness activities and mobility, and should be taken into consideration in the context of career progression.

Complaints/appeals

Employers and/or funders of researchers should establish, in compliance with national rules and regulations, appropriate procedures, possibly in the form of an impartial (ombudsman-type) person to deal with complaints/appeals of researchers, including those concerning conflicts between supervisor(s) and early-stage researchers. Such procedures should provide all research staff with confidential and informal assistance in resolving work-related conflicts, disputes and grievances, with the aim of promoting fair and equitable treatment within the institution and improving the overall quality of the working environment.

Participation in decision-making bodies

Employers and/or funders of researchers should recognise it as wholly legitimate, and indeed desirable, that researchers be represented in the relevant information, consultation and decision-making bodies of the

institutions for which they work, so as to protect and promote their individual and collective interests as professionals and to actively contribute to the workings of the institution [13].

Recruitment

Employers and/or funders should ensure that the entry and admission standards for researchers, particularly at the beginning of their careers, are clearly specified and should also facilitate access for disadvantaged groups or for researchers returning to a research career, including teachers (of any level) returning to a research career.

Employers and/or funders of researchers should adhere to the principles set out in the Code of Conduct for the Recruitment of Researchers when appointing or recruiting researchers.

SECTION 2

The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers consists of a set of general principles and requirements that should be followed by employers and/or funders when appointing or recruiting researchers. These principles and requirements should ensure observance of values such as transparency of the recruitment process and equal treatment of all applicants, in particular with regard to the development of an attractive, open and sustainable European labour market for researchers, and are complementary to those outlined in the European Charter for Researchers.

Institutions and employers adhering to the Code of Conduct will openly demonstrate their commitment to act in a responsible and respectable way and to provide fair framework conditions to researchers, with a clear intention to contribute to the advancement of the European Research Area.

GENERAL PRINCIPLES AND REQUIREMENTS FOR THE CODE OF CONDUCT

Recruitment

Employers and/or funders should establish recruitment procedures which are open [14], efficient, transparent, supportive and internationally comparable, as well as tailored to the type of positions advertised.

Advertisements should give a broad description of knowledge and competencies required, and should not be so specialised as to discourage suitable applicants. Employers should include a description of the working conditions and entitlements, including career development prospects. Moreover, the time allowed between the advertisement of the vacancy or the call for applications and the deadline for reply should be realistic.

Selection

Selection committees should bring together diverse expertise and competences and should have an adequate gender balance and, where appropriate and feasible, include members from different sectors (public and private) and disciplines, including from other countries and with relevant experience to assess the candidate. Whenever possible, a wide range of selection practices should be used, such as external expert assessment and face-to-face interviews. Members of selection panels should be adequately trained.

Transparency

Candidates should be informed, prior to the selection, about the recruitment process and the selection

criteria, the number of available positions and the career development prospects. They should also be informed after the selection process about the strengths and weaknesses of their applications.

Judging merit

The selection process should take into consideration the whole range of experience [15] of the candidates. While focusing on their overall potential as researchers, their creativity and level of independence should also be considered.

This means that merit should be judged qualitatively as well as quantitatively, focusing on outstanding results within a diversified career path and not only on the number of publications. Consequently, the importance of bibliometric indices should be properly balanced within a wider range of evaluation criteria, such as teaching, supervision, teamwork, knowledge transfer, management of research and innovation and public awareness activities. For candidates from an industrial background, particular attention should be paid to any contributions to patents, development or inventions.

Variations in the chronological order of CVs

Career breaks or variations in the chronological order of CVs should not be penalised, but regarded as an evolution of a career, and consequently, as a potentially valuable contribution to the professional development of researchers towards a multidimensional career track. Candidates should therefore be allowed to submit evidence-based CVs, reflecting a representative array of achievements and qualifications appropriate to the post for which application is being made.

Recognition of mobility experience

Any mobility experience, e.g. a stay in another country/region or in another research setting (public or private) or a change from one discipline or sector to another, whether as part of the initial research training or at a later stage of the research career, or virtual mobility experience, should be considered as a valuable contribution to the professional development of a researcher.

Recognition of qualifications

Employers and/or funders should provide for appropriate assessment and evaluation of the academic and professional qualifications, including non-formal qualifications, of all researchers, in particular within the context of international and professional mobility. They should inform themselves and gain a full understanding of rules, procedures and standards governing the recognition of such qualifications and, consequently, explore existing national law, conventions and specific rules on the recognition of these qualifications through all available channels [16].

Seniority

The levels of qualifications required should be in line with the needs of the position and not be set as a barrier to entry.

Recognition and evaluation of qualifications should focus on judging the achievements of the person rather than his/her circumstances or the reputation of the institution where the qualifications were gained. As professional qualifications may be gained at an early stage of a long career, the pattern of lifelong professional development should also be recognised.

Postdoctoral appointments

Clear rules and explicit guidelines for the recruitment and appointment of postdoctoral researchers, including the maximum duration and the objectives of

such appointments, should be established by the institutions appointing postdoctoral researchers. Such guidelines should take into account time spent in prior postdoctoral appointments at other institutions and take into consideration that the postdoctoral status should be transitional, with the primary purpose of providing additional professional development opportunities for a research career in the context of long-term career prospects.

SECTION 3

Definitions

Researchers

For the purpose of this recommendation the internationally recognised Frascati definition of research [17] will be used. Consequently, researchers are described as: 'Professionals engaged in the conception or creation of new knowledge, products, processes, methods and systems, and in the management of the projects concerned.' More specifically, this recommendation relates to all persons professionally engaged in R&D at any career stage [18], regardless of their classification. This includes any activities related to 'basic research', 'strategic research', 'applied research', experimental development and 'transfer of knowledge' including innovation and advisory, supervisory and teaching capacities, the management of knowledge and intellectual property rights, the exploitation of research results or scientific journalism.

A distinction is made between Early-Stage Researcher and Experienced Researchers:

– the term Early-Stage Researcher [19] refers to researchers in the first four years (full-time equivalent) of their research activity, including the period of research training,

– Experienced Researchers [20] are defined as researchers having at least four years of research experience (full-time equivalent) since gaining a university diploma giving them access to doctoral studies, in the country in which the degree/diploma was obtained or researchers already in possession of a doctoral degree, regardless of the time taken to acquire it.

Employers

In the context of this recommendation 'employers' refers to all those public or private institutions which employ researchers on a contractual basis or which host them under other types of contracts or arrangements, including those without a direct financial relationship. The latter refers particularly to institutions of higher education, faculty departments, laboratories, foundations or private bodies where researchers either undergo their research training or carry out their research activities on the basis of funding provided by a third party.

Funders

'Funders' refers to all those bodies [21] which provide funding, (including stipends, awards, grants and fellowships) to public and private research institutions, including institutions for higher education. In this role they might stipulate as a key condition for providing funding that the funded institutions should have in place and apply effective strategies, practices and mechanisms according to the general principles and requirements presented in this recommendation.

Appointment or employment

This refers to any type of contract or stipend or to a fellowship, grant or awards financed by a third party including funding within the context of the framework programme(s) [22].

Notes

1. COM(2000) 6 final of 18.1.2000. 2. OJ C 282, 25.11.2003, p. 1. Council Resolution of 10 November 2003 (2003/C 282/01 on the profession and the career of researchers within the European Research Area). 3. COM(2003) 226 final and SEC(2003) 489 of 30.4.2003. 4. SEC(2005) 260. 5. COM(2004) 178 final of 16.3.2004. 6. See definition in Section 3. 7. See definition in Section 3. 8. OJ C 364, 18.12.2000, p. 1. 9. See SEC(2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science. 10. Council Directive 1999/70/EC of 28 June 1999 concerning the framework agreement on fixed-term work concluded by ETUC, UNICE and CEEP (OJ L 175, 10.7.1999, p. 43), which aims to prevent fixed-term employees from being treated less favourably than similar permanent employees, to prevent abuse arising from the use of successive fixed-term contracts, to improve access to training for fixed-term employees and to ensure that fixed-term employees are informed about available permanent jobs. 11. See SEC(2005) 260, Women and Science: Excellence and Innovation – Gender Equality in Science. 12. i.e. remote collaboration over electronic networks. 13. In this context see also Directive 2002/14/EC of the European Parliament and of the Council (OJ L 80, 23.3.2002, p. 29). 14. All available instruments should be used, in particular international or globally accessible web-based resources such as the pan-European Researcher's Mobility Portal: <http://europa.eu.int/eracareers>. 15. See also The European Charter for Researchers: Evaluation/Appraisal systems in Section 1 of this document. 16. Look at <http://www.enic-naric.net/> to find more detailed information about the NARIC Network (National Academic Recognition Information Centres) and the ENIC Network (European Network of Information Centres). 17. In: Proposed Standard Practice for Surveys on Research and Experimental Development, Frascati Manual, OECD, 2002. 18. COM(2003) 436 of 18.7.2003: Researchers in the ERA: One profession, multiple careers. 19. See Work Programme Structuring the European Research Area Human Resources and Mobility Marie Curie Actions, edition September 2004, p. 41. 20. Idem, p. 42. 21. The Community will endeavour to apply the commitments laid down in this Recommendation to the receiver of funding in the context of the Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities. 22. The Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities.

Editorial note: Text of the Commission Recommendation of 11 March 2005 on the European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers is taken from the official web page of the European Commission, http://ec.europa.eu/eracareers/pdf/am509774CEE_EN_E4.pdf.

ODPORÚČANIE KOMISIE Z 11. 3. 2005 TÝKAJÚCE SA EURÓPSKEJ CHARTY VÝSKUMNÝCH PRACOVNÍKOV A KÓDEXU SPRÁVANIA PRE NÁBOR VÝSKUMNÝCH PRACOVNÍKOV

(Text s významom pre EHP) (2005/251/ES)

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

keďže:

1. Komisia považovala za potrebné zriadiť v januári 2000 [1] Európsky výskumný priestor ako základnú súčasť budúcich činností Spoločenstva v tejto oblasti s cieľom upevniť a zabezpečiť štruktúru európskej politiky v oblasti výskumu.

2. Európska rada na svojom zasadnutí v Lisabone určila pre Spoločenstvo cieľ stať sa do roku 2010 najkonkurencijnejšou a najdynamickejšou znalostnou ekonomikou na svete.

3. Rada sa vo svojej rezolúcii z 10. novembra 2003 [2] zaoberala otázkami súvisiacimi s profesiou a kariérou výskumných pracovníkov v európskom výskumnom priestore a uvítala najmä zámer Komisie snažiť sa o vypracovanie Charty európskeho výskumného pracovníka a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov.

4. Zistený potenciálny nedostatok výskumných pracovníkov [3], najmä v niektorých kľúčových vedných odboroch, bude v blízkej budúcnosti predstavovať vážne ohrozenie inovačnej sily, znalostnej kapacity a rastu produktivity v EÚ a môže zabrániť dosiahnutiu lisabonských a barcelonských cieľov. V dôsledku toho musí Európa výrazne zlepšiť svoju atraktívnosť pre výskumných pracovníkov a posilniť účasť žien – výskumných pracovníčok – tým, že pre nich pomôže vytvoriť potrebné podmienky na udržateľnejšiu a príťažlivejšiu kariéru v oblasti výskumu a vývoja [4].

5. Dostatočné a dobre rozvinuté ľudské zdroje vo výskume a vývoji sú základnými kameňmi napredovania vo vedeckom poznaní a technologického pokroku, ktoré posilňujú kvalitu života, zabezpečujú blahobyt európskych občanov a prispievajú ku konkurencie schopnosti Európy.

6. Je potrebné zaviesť a implementovať nové nástroje na rozvoj kariéry výskumných pracovníkov, čo prispeje k zlepšeniu kariérnych vyhliadok výskumných pracovníkov v Európe.

7. Zlepšené a viditeľnejšie vyhliadky v oblasti kariéry prispievajú aj k budovaniu pozitívneho prístupu verejnosti k profesii výskumného pracovníka, a tým povzbudzujú viac mladých ľudí, aby začali kariéru vo výskume.

8. Rozhodujúcim politickým cieľom tohto odporúčania je prispieť k rozvoju atraktívneho, otvoreného a udržateľného európskeho trhu práce pre výskumných pracovníkov, na ktorom rámcové podmienky umožnia vykonávať nábor a zachovávať vysokú kvalitu výskumných pracovníkov v prostredí, ktoré podporí efektívnu prácu a produktivitu.

9. Je potrebné, aby sa členské štáty snažili poskytnúť výskumným pracovníkom systémy udržateľného rozvoja kariéry vo všetkých štádiách kariéry, bez ohľadu na ich zmluvné postavenie a zvolený smer kariéry vo výskume a vývoji, a zabezpečiť, aby výskumní pracovníci boli považovaní za odborníkov a za neoddeliteľnú súčasť inštitúcií, v ktorých pracujú.

10. Aj keď členské štáty vynaložili značné úsilie na prekonanie administratívnych a právnych prekážok geografickej a medziodvetvovej mobility, mnohé z týchto prekážok naďalej pretrvávajú.

11. Je potrebné, aby všetky formy mobility boli podporované ako súčasť komplexnej politiky ľudských zdrojov v oblasti výskumu a vývoja na vnútroštátnej, regionálnej a inštitucionálnej úrovni.

12. Je potrebné, aby hodnota všetkých foriem bola v plnej miere uznaná v systémoch hodnotenia a rozvoja kariéry výskumných pracovníkov, a tak zaručila, že takáto prax bude napomáhať ich profesionálnemu rozvoju.

13. Je potrebné zvážiť vypracovanie jednotnej politiky v oblasti kariéry a mobility výskumných pracovníkov do [5] Európskej únie a z Európskej únie vzhľadom na situáciu v rozvojových krajinách a v oblastiach v rámci Európy a mimo nej tak, aby budovanie výskumných kapacít v Európskej únii neprebiehalo na úkor menej rozvinutých krajín alebo oblastí.

14. Organizácie financujúce výskumných pracovníkov alebo ich zamestnávateľia, ako inštitúcie vykonávajúce nábor pracovníkov, sú zodpovední za zabezpečenie otvorených, transparentných a medzinárodne porovnateľných postupov na výber a nábor výskumných pracovníkov.

15. Spoločnosť by mala viac oceňovať zodpovednosti a profesionalitu, ktoré preukazujú výskumní pracovníci pri vykonávaní svojej práce na rôznych úrovniach svojej kariéry a plnení svojej mnohostrannej úlohy pracovníkov, vodcov, koordinátorov projektov, manažérov, vedúcich výskumu, učiteľov, poradcov v oblasti kariéry alebo vedeckých sprostredkovateľov.

16. Toto odporúčanie predpokladá, že hlavnou povin-

nosťou zamestnávateľov alebo organizácií, ktoré financujú výskumných pracovníkov, je zabezpečiť splnenie prísľubných vnútroštátnych, regionálnych alebo odvetvových legislatívnych podmienok.

17. Toto odporúčanie poskytuje členským štátom, zamestnávateľom, financujúcim organizáciám a výskumným pracovníkom hodnotný nástroj na slobodné prijatie ďalších iniciatív na zlepšenie a upevnenie vyhliadok výskumných pracovníkov v oblasti kariéry v Európskej únii a na vytvorenie otvoreného trhu práce pre výskumných pracovníkov.

18. Všeobecné zásady a podmienky naznačené v tomto odporúčaní sú výsledkom procesu porady s verejnosťou, s ktorým sa plne stotožňujú členovia Riadiacej skupiny pre ľudské zdroje a mobilitu,

TÝMTO ODPORÚČA:

1. Aby sa členské štáty snažili prijať potrebné opatrenia na to, aby zamestnávateľia alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov vytvorili a udržovali priaznivé výskumné prostredie a pracovnú kultúru, v ktorých si budú jednotlivcov a výskumné skupiny vážiť, povzbudzovať a podporovať, a bude im poskytovaná potrebná materiálna a nemateriálna podpora, aby mohli splniť svoje ciele a úlohy. Z tohto hľadiska je potrebné dávať prednosť najmä organizácii pracovných podmienok a podmienok odbornej prípravy v prvotnom štádiu kariéry výskumného pracovníka, keďže prispieva k budúcej voľbe a atraktívnosti kariéry v oblasti výskumu a vývoja.

2. Aby sa členské štáty snažili podľa potreby prijať rozhodujúce opatrenia zabezpečujúce, aby zamestnávateľia alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov zlepšili metódy náboru a systémy hodnotenia/ocenenia kariéry s cieľom vytvoriť transparentnejšiu, otvorenú, spravodlivú a medzinárodne uznaný systém náboru pracovníkov a rozvoja kariéry, ktorý je nevyhnutným predpokladom skutočného európskeho trhu práce pre výskumných pracovníkov.

3. Aby členské štáty – keďže formulujú a prijímajú vlastné stratégie a systémy na rozvoj udržateľnej kariéry výskumných pracovníkov – primerane zohľadňovali a riadili sa všeobecnými zásadami a podmienkami uvádzanými ako Európska charta pre výskumných pracovníkov a Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov, ktoré sú navrhnuté v prílohe.

4. Aby sa členské štáty snažili preniesť tieto všeobecné zásady a podmienky v rámci svojej oblasti zodpovednosti do vnútroštátnych usmerňujúcich rámcov alebo odvetvových a/alebo inštitucionálnych noriem a usmernení (charty a/alebo kódexy pre výskumných pracovníkov). Pri plnení tejto úlohy by mali zohľadniť veľkú rôznorodosť právnych predpisov, nariadení a právnych postupov, ktoré v rôznych krajinách a rôznych sektoroch stanovujú priebeh, organizáciu a pracovné podmienky kariéry v oblasti výskumu a vývoja.

5. Aby členské štáty považovali takéto všeobecné zásady a požiadavky za neoddeliteľnú súčasť mechanizmov zabezpečenia inštitucionálnej kvality tým, že ich budú považovať za prostriedky na zavedenie kritérií financovania do vnútroštátnych/regionálnych plánov financovania, ako aj tým, že ich príjmu za kontrolné, monitorovacie a hodnotiace postupy štátnych orgánov.

6. Aby sa členské štáty naďalej usilovali prekonávať pretrvávajúce právne a administratívne prekážky mobility vrátane prekážok, ktoré súvisia s mobilitou medzi sektormi a mobilitou medzi rôznymi funkciami a v rámci rôznych funkcií, zohľadňujúc rozšírenú Európsku úniu.

7. Aby sa členské štáty snažili zabezpečiť, aby výskumní pracovníci mohli využívať primerané sociálne zabezpečenie podľa svojho právneho postavenia. V tomto zmysle je potrebné venovať zvláštnu pozornosť prenosnosti práv na dôchodok, či už zákonný alebo doplnkový,

v prípade výskumných pracovníkov, ktorí sa pohybujú v rámci štátneho alebo súkromného sektora v tej istej krajine a aj v prípade tých výskumných pracovníkov, ktorí sa pohybujú mimo hraníc svojho štátu v rámci Európskej únie. Takéto systémy by mali zaručiť, že výskumní pracovníci, ktorí v priebehu svojho života zmenia zamestnanie alebo prerušia svoju kariéru, nestratia nárok na sociálne zabezpečenie.

8. Aby členské štáty zaviedli potrebné monitorovacie štruktúry s cieľom pravidelne prehodnocovať toto odporúčanie, ako aj posúdiť, ako zamestnávateľia, financujúce organizácie a výskumní pracovníci uplatňujú Európsku chartu pre výskumných pracovníkov a Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov.

9. Aby kritériá na posudzovanie boli zavedené a schválené členskými štátmi v zmysle práce, ktorú prevzal Riadiaci výbor pre ľudské zdroje a mobilitu.

10. Aby členské štáty ako zástupcovia medzinárodných organizácií založených na medzinárodnej úrovni primerane zohľadňovali toto odporúčanie pri navrhovaní stratégií a pri rozhodovaní o činnostiach týchto organizácií.

11. Toto odporúčanie je určené členským štátom, ale je tiež mienené ako nástroj na podporu sociálneho dialógu, ako aj dialógu medzi výskumnými pracovníkmi, záujmovými skupinami a spoločnosťou všeobecne.

12. Členské štáty sa vyzývajú, aby – pokiaľ je to možné – informovali Komisiu do 15. decembra 2005 a potom každý rok o akýchkoľvek opatreniach, ktoré prijali v súvislosti s týmto odporúčaním a informovali ju o prvých výsledkoch jeho uplatňovania, ako aj poskytlí príklady dobrých skúseností.

13. Komisia bude toto odporúčanie pravidelne prehodnocovať v zmysle otvorenej metódy koordinácie.

V Bruseli, 11. marca 2005.

Za Komisiu
Janez POTOČNIK
člen Komisie

PRÍLOHA

ODDIEL 1

Európska charta výskumných pracovníkov

Európska charta výskumných pracovníkov je súborom všeobecných zásad a podmienok, ktoré stanovujú úlohy, povinnosti a nároky výskumných pracovníkov, ako aj zamestnávateľov a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov [6]. Cieľom tejto charty je zabezpečiť, aby povaha vzťahu medzi výskumnými pracovníkmi a zamestnávateľmi alebo financujúcimi organizáciami prispievala k úspešnej práci pri vytváraní, prenose, zdieľaní a šírení vedomostí a technologického rozvoja a k rozvoju kariéry výskumných pracovníkov. Charta tiež potvrdzuje hodnotu všetkých foriem mobility ako prostriedku na posilnenie profesionálneho rozvoja výskumných pracovníkov.

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

Charta je určená všetkým výskumným pracovníkom v Európskej únii vo všetkých štádiách ich kariéry a týka sa všetkých oblastí výskumu v štátnom a súkromnom sektore, bez ohľadu na povahu funkcie alebo zamestnania [7], na právne postavenie ich zamestnávateľa alebo typ organizácie alebo inštitúcie, v ktorej sa práca vykonáva. Zohľadňuje rozmanité úlohy výskumných pracovníkov, ktorí sú poverení nielen uskutočňovať výskum a/alebo vykonávať činnosti v oblasti vývoja, ale plniť aj úlohy spojené s

dohľadom, poradenstvom, riadením alebo administratívou.

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

Výskumní pracovníci, ako aj zamestnávateľia a financujúce organizácie, ktorí dodržiavajú túto chartu, budú tiež uznávať základné práva a dodržiavať zásady uznané Chartou základných práv Európskej únie [8].

VŠEOBECNÉ ZÁSADY A PODMIENKY PLATNÉ PRE VÝSKUMNÝCH PRACOVNÍKOV

Sloboda výskumu

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

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

Etické zásady

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

Profesionálna zodpovednosť

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

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

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

Profesionálny postoj

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

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

Zmluvné a právne povinnosti

Výskumní pracovníci na všetkých úrovniach musia

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

Zodpovednosť

Výskumní pracovníci si musia byť vedomí svojej zodpovednosti voči svojim zamestnávateľom, financujúcim organizáciám alebo iným príslušným štátnym alebo súkromným orgánom, ako aj z etickejších dôvodov voči spoločnosti ako celku.

Najmä výskumní pracovníci financovaní zo štátnych prostriedkov sú zodpovední aj za účinné využívanie peňazí daňových poplatníkov. V dôsledku toho musia dodržiavať zásady primeraného, transparentného a účinného finančného riadenia a spolupracovať pri povolených kontrolách ich výskumu, či už ich vykonávajú ich zamestnávateľia/financujúce organizácie, alebo etické komisie.

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

Správny postup vo výskume

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

Šírenie a využívanie výsledkov

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

Zapojenie verejnosti

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

Vzťah s vedúcimi výskumných projektov

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

To zahŕňa vedenie záznamov o postupe všetkých prác a o výskumných výsledkoch, získavanie spätnej väzby prostredníctvom správ, seminárov, uplatňovanie takejto

spätnej väzby a vykonávanie práce v súlade s dohodnutými harmonogramami, míľnikmi, výsledkami a/alebo výskumnými výstupmi.

Povinnosti spojené s kontrolou a riadením

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

Nepretržitý profesionálny rozvoj

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

VŠEOBECNÉ ZÁSADY A PODMIENKY PLATNÉ PRE ZAMESTNÁVATEĽOV A FINANCUJÚCE ORGANIZÁCIE

Uznanie profesie

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

Nediskriminácia

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

Výskumné prostredie

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

Pracovné podmienky

Zamestnávateľia a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby pracovné podmienky výskumných pracovníkov, vrátane hendikepovaných výskumných pracovníkov, umožňovali podľa potreby flexibilitu, ktorá sa považuje za nevyhnutnú pre úspešné vykonávanie výskumu v súlade s platnými vnútroštátnymi právnymi predpismi a s vnútroštátnymi alebo odvetvovými dohodami o kolektívnom vyjednávaní. Musia sa zamerať na

zabezpečenie pracovných podmienok, ktoré umožnia ženským aj mužským výskumným pracovníkom skĺbiť rodinu s prácou, deti s kariérou [9]. Zvláštna pozornosť sa musí okrem iného venovať pružnej pracovnej dobe, práci na čiastočný úväzok, práci na diaľku a dlhodobému voľnu výskumných pracovníkov, ako aj potrebným finančným a administratívnym opatreniam, ktorými sa riadia takéto dohody.

Stabilita a stálosť zamestnania

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby výkon výskumných pracovníkov nebol narušovaný nestabilitou pracovných zmlúv, a preto sa musia, pokiaľ je to možné, zaviazat' k zlepšovaniu stability podmienok zamestnania pre výskumných pracovníkov, a tak implementovať a dodržiavať zásady a podmienky ustanovené v smernici Rady 1999/70/ES [10].

Financovanie a platy

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

Rovnováha pohlaví [11]

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

Rozvoj kariéry

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

Hodnota mobility

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia uznávať hodnotu geografickej, medziodvetvovej, medziodborovej, vnútroodborovej a virtuálnej [12] mobility, ako aj mobility medzi štátnym a súkromným sektorom, ako dôležitý prostriedok na posilnenie vedeckých znalostí a profesionálneho rozvoja v akomkoľvek štádiu kariéry výskumného pracovníka. V dôsledku toho musia takéto možnosti zabudovať do stanovenej stratégie rozvoja kariéry a v plnej miere oceňovať a uznávať akúkoľvek skúsenosť s mobilitou v rámci svojho systému vývoja/hodnotenia kariéry. To si tiež vyžaduje zavedenie potrebných administratívnych nástrojov s cieľom umožniť prenos-

nosť dotácií aj sociálneho zabezpečenia v súlade s vnútroštátnymi právnymi predpismi.

Prístup k odbornej príprave v oblasti výskumu a k nepretržitému rozvoju

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby všetci výskumní pracovníci v akomkoľvek štádiu svojej kariéry, bez ohľadu na ich zmluvné postavenie, mali príležitosť na profesionálny rozvoj a zlepšovanie svojej zamestnateľnosti prostredníctvom prístupu k opatreniam určeným na nepretržitý rozvoj schopností a kvalifikácie. Takéto opatrenia sa musia pravidelne hodnotiť, pokiaľ ide o ich dostupnosť, prijímanie a účinnosť pri zlepšovaní kvalifikácie, schopností a zamestnateľnosti.

Prístup k poradenstvu v oblasti kariéry

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

Práva duševného vlastníctva

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby výskumní pracovníci vo všetkých štádiách kariéry získali výhody vyplývajúce z využívania (pokiaľ existuje) výsledkov výskumu a vývoja prostredníctvom právnej ochrany, a najmä prostredníctvom primeranej ochrany práv duševného vlastníctva, vrátane autorských práv. Politiky a predpisy musia stanoviť, ktoré práva patria výskumným pracovníkom a/alebo podľa potreby ich zamestnávateľom, alebo iným stranám, vrátane vonkajších komerčných alebo priemyselných organizácií tak, ako prípadne stanovujú zvláštne dohody o spolupráci alebo iné typy dohôd.

Spoluautorstvo

Pri hodnotení pracovníkov by inštitúcie mali pozitívne vnímať spoluautorstvo, ako dôkaz o konštruktívnom prístupe k vykonávaniu výskumu. Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia preto vypracovať stratégie, metódy a postupy s cieľom poskytnúť výskumným pracovníkom, vrátane tých, ktorí sú na začiatku svojej výskumnej kariéry, potrebné rámcové podmienky tak, aby mohli využívať právo byť uznanými a uvádzanými v zoznamoch a/alebo citovanými z hľadiska svojich skutočných príspevkov ako spoluautori referátov, patentov atď., alebo aby mohli uverejňovať výsledky svojho vlastného výskumu nezávisle od svojich vedúcich projektov.

Dohľad

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť, aby bola jasne určená osoba, na ktorú sa môžu výskumní pracovníci v ranom štádiu svojej kariéry obrátiť, pokiaľ ide o plnenie profesionálnych povinností, a musia zodpovedajúcim spôsobom informovať výskumných pracovníkov. Takéto dohody musia jasne definovať, že navrhovaní vedúci výskumu sú dostatočnými odborníkmi na vykonávanie dohľadu nad výskumom, majú čas, znalosti, skúsenosti, odbornosť a zodpovednosť, aby mohli školenému pracovníkovi poskytnúť potrebnú podporu a zabezpečiť potrebné postupy rastu a hodnotenia, ako aj potrebné mechanizmy spätnej väzby.

Výučba

Výučba je základným prostriedkom na budovanie a šírenie vedomostí, a preto by sa mala považovať za cennú možnosť v rámci kariérnej cesty výskumných pracovníkov. Povinnosti spojené s výučbou by však nemali byť nepríme-

rané a nemali by brániť výskumným pracovníkom, najmä na začiatku ich kariéry, vykonávať svoje výskumné činnosti.

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

Systémy hodnotenia/ocenenia

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia pre všetkých výskumných pracovníkov, vrátane služobne starších výskumných pracovníkov, zaviesť systémy hodnotenia/ocenenia určené na pravidelné a transparentné hodnotenie ich profesionálneho výkonu nezávislou (a v prípade služobne starších výskumných pracovníkov radšej medzinárodnou) komisiou. Takéto postupy hodnotenia a ocenenia musia primerane zohľadniť ich celkovú tvorivosť vo výskume a výsledky výskumu, napr. publikácie, patenty, riadenie výskumu, učenie/prednášanie, dohľad, poradenstvo, vnútroštátnu alebo medzinárodnú spoluprácu, administratívne povinnosti, činnosti spojené s informovanosťou verejnosti a mobilitou a musia byť posúdené z hľadiska kariérneho rastu.

Sťažnosti/odvolania

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

Účast v rozhodovacích orgánoch

Zamestnávateľa a/alebo organizácie financujúce výskumných pracovníkov musia uznať za úplne legitímne a naozaj žiaduce, aby výskumní pracovníci boli zastúpení v príslušných informačných, poradenských a rozhodovacích orgánoch inštitúcií, pre ktoré pracujú, aby chránili a podporovali svoje individuálne a kolektívne záujmy ako profesionálov a aktívne prispievali k činnosti inštitúcie [13].

Nábor

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

ODDIEL 2

Kódex správania pre nábor výskumných pracovníkov

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

VŠEOBECNÉ ZÁSADY A PODMIENKY KÓDEXU SPRÁVANIA

Nábor

Zamestnávateľa a/alebo financujúce organizácie musia zaviesť postupy na nábor pracovníkov, ktoré budú otvorené [14], účinné, transparentné, priaznivé a medzinárodne porovnateľné, ako aj prispôbené typu inzerovaných pracovných miest. Inzeráty musia obsahovať širší opis požadovaných znalostí a schopností a nemali by sa obmedzovať na úzky odbor, aby neodradili vhodných uchádzačov. Zamestnávateľa by mali uviesť opis pracovných podmienok a práv, vrátane vyhliadok na rozvoj kariéry. Okrem toho by čas medzi inzerovaním voľného pracovného miesta alebo výzvy na podanie žiadostí a termínom na odpoveď mal byť reálny.

Výber

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

Transparentnosť

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

Posudzovanie vlastností

Výberový proces musí posúdiť celý rad skúseností [15] uchádzačov. Pri zameriavaní sa na ich celkový potenciál ako výskumných pracovníkov je potrebné zohľadniť aj ich tvorivosť a úroveň nezávislosti. To znamená, že vlastnosti sa musia posudzovať kvalitatívne aj kvantitatívne so zameraním sa na vynikajúce výsledky v rámci rozmanitej kariérnej cesty, a nie iba na základe počtu publikácií. V dôsledku toho by mal byť význam bibliometrických ukazovateľov primerane vyvážený v rámci širšieho radu hodnotiacich kritérií, ako učenie, dohľad, tímová práca, prenos vedomostí, riadenie výskumu a inovácie a

činnosti spojené s informovanosťou verejnosti. Pokiaľ ide o uchádzačov z prostredia priemyslu, zvláštna pozornosť by sa mala venovať akémukoľvek príspevku k patentom, vývoju alebo vynálezom.

Zmeny v chronologickom poradí v životopisoch

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

Uznanie skúseností s mobilitou

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

Uznanie kvalifikácií

Zamestnávateľia a/alebo financujúce organizácie musia zabezpečiť primerané ocenenie a hodnotenie akademických a odborných kvalifikácií, vrátane neformálnych kvalifikácií všetkých výskumných pracovníkov, najmä z hľadiska medzinárodnej a odbornej mobility. Mali by sa informovať a úplne pochopiť pravidlá, postupy a normy, ktorými sa riadi uznávanie takýchto kvalifikácií a v dôsledku toho preskúmať platné vnútroštátne právne predpisy, dohody a zvláštne pravidlá o uznávaní týchto kvalifikácií prostredníctvom všetkých dostupných ciest [16].

Služobný vek

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

Vymenovanie po ukončení doktorandského štúdia

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

ODDIEL 3

Definície

Výskumní pracovníci

Na účely tohto odporúčania sa bude používať medzinárodne uznávaná Frascatiho definícia výskumu [17]. V

dôsledku toho sú výskumní pracovníci opisovaní ako „Odborníci zapojení do tvorby a vytvárania nových vedomostí, výrobkov, postupov, metód a systémov a do riadenia príslušných projektov.“ Presnejšie, toto odporúčanie sa týka všetkých osôb, ktoré sú profesionálne zapojené do výskumu a vývoja v akomkoľvek štádiu svojej kariéry [18], bez ohľadu na svoje zatriedenie. Tu patria akokoľvek činnosti súvisiace so „základným výskumom“, „strategickým výskumom“, „aplikovaným výskumom“, „experimentálnym vývojom a „odovzdávaním vedomostí“, vrátane inovačných a poradenských, dozorných a vzdelávacích funkcií, riadenia vedomostí a práv duševného vlastníctva, využívania výsledkov výskumu alebo vedeckej žurnalistiky. Je potrebné rozlišovať medzi výskumným pracovníkom v rannom štádiu kariéry a skúseným výskumným pracovníkom:

– Pojem výskumný pracovník v rannom štádiu kariéry [19] sa vzťahuje na výskumných pracovníkov v prvých štyroch rokoch (pri zamestnaní na plný úväzok) ich výskumnej činnosti, vrátane obdobia odbornej prípravy v oblasti výskumu.

– Skúsení výskumní pracovníci [20] sú definovaní ako výskumní pracovníci, ktorí majú aspoň štvorročnú prax v oblasti výskumu (pri zamestnaní na plný úväzok) od získania univerzitného diplomu, ktorý im dáva prístup k doktorandskému štúdiu v krajine, v ktorej získali hodnotnosť/diplom, alebo výskumní pracovníci, ktorí už majú hodnotnosť doktoranda, bez ohľadu na dobu potrebnú k získaniu tejto hodnotnosti.

Zamestnávateľia

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

Financujúce organizácie

Pojem „financujúce organizácie“ sa týka všetkých orgánov [21], ktoré zabezpečujú finančné prostriedky (vrátane príjmov, odmien, dotácií a štipendií) pre štátne a súkromné výskumné inštitúcie, vrátane inštitúcií vyššieho vzdelávania. V tejto funkcii môžu stanoviť za kľúčovú podmienku poskytovania finančných prostriedkov, aby financované inštitúcie zaviedli a uplatňovali účinné stratégie, postupy a mechanizmy podľa všeobecných zásad a podmienok uvedených v tomto odporúčaní.

Vymenovanie alebo zamestnanecký pomer

Týka sa akéhokoľvek typu zmluvy alebo príjmu alebo štipendia, dotácie alebo odmien, ktoré financuje tretia strana, vrátane financovania v rámci rámcového programu (programov) [22].

Poznámky

1. KOM(2000) 6 konečná verzia z 18.1.2000. 2. Ú. v. EÚ C 282, 25.11.2003, s. 1. Rezolúcia Rady z 10. novembra 2003 (2003/C 282/01 týkajúca sa profesie a kariéry výskumných pracovníkov v európskom výskumnom priestore). 3. KOM(2003) 226 konečná verzia a SEK(2003) 489 z 30.4.2003. 4. SEK(2005) 260. 5. KOM(2004) 178 konečná verzia zo 16.3.2004. 6. Pozri definíciu v oddiele 3. 7. Pozri definíciu v oddiele 3. 8. Úradný vestník ES C 364, 18.12.2000, s. 1. 9. Pozri SEK(2005) 260, Ženy a veda: Excelentnosť a inovácia – Rovnosť pohlaví vo vede. 10. Smernica Rady 1999/70/ES z 28. júna 1999 o práci na dobu určitú, na ktorej sa dohodli ETUC, UNICE a CEEP (Ú. v. ES L 175, 10.7.1999, s. 43), ktorej cieľom je zabrániť tomu, aby sa so zamestnancami s pracovným pomerom na dobu určitú zaobchádzalo nepriaznivejšie ako s rovnakými zamestnancami

mi s pracovným pomerom na dobu neurčitú, aby sa zabránilo zneužívaniu, ktoré vyplýva z využívania po sebe idúcich zmlúv na dobu určitú, aby sa zlepšil prístup k odbornej príprave pre zamestnancov s pracovným pomerom na dobu určitú, a aby sa zabezpečilo, že zamestnanci s pracovným pomerom na dobu určitú budú informovaní o voľných trvalých pracovných miestach. **11.** Pozri SEK(2005) 260, Ženy a veda: Excelentnosť a inovácia – Rovnosť pohlaví vo vede. **12.** T. j. spolupráca na diaľku prostredníctvom elektronických sietí. **13.** V tomto zmysle pozri aj smernicu Európskeho parlamentu a Rady 2002/14/ES (Ú. v. ES L 80, 23.3.2002, s. 29). **14.** Mali by sa využívať všetky dostupné nástroje, najmä medzinárodné alebo globálne dostupné internetové zdroje, ako paneurópsky portál venovaný mobilite výskumných pracovníkov: <http://europa.eu.int/eracareers>. **15.** Pozri Európsku chartu pre výskumných pracovníkov: Systémy hodnotenia/ocenenia v oddiele 1 tohto dokumentu. **16.** Pozri internetovú stránku <http://www.enic-naric.net/> kde sú podrobné informácie o sieti NARIC (Národné informačné centrá pre uznávanie vysokoškolského vzdelania) a sieť ENIC (Európska sieť informačných centier). **17.** V: Navrhovaný štandardný postup určený na prieskum v oblasti výskumu a experimentálneho vývoja, Frascatiho príručka, OECD, 2002. **18.** KOM(2003) 436 z 18.7.2003: Výskumní pracovníci v EVP: Jedna profesia, rozličné kariéry. **19.** Pozri Pracovný program na budovanie ľudských zdrojov európskeho výskumného priestoru a mobility, činnosti Marie Curie, vydanie september 2004, s. 41. **20.** To isté, s. 42. **21.** Spoločenstvo sa bude snažiť uplatňovať povinnosti ustanovené v tomto odporúčaní v prípade prijímateľa financií z hľadiska rámcového programu (programov) v oblasti výskumu, technologického vývoja a demonštračných činností. **22.** Rámcový program(-y) v oblasti výskumu, technologického vývoja a demonštračných aktivít.

Edičná poznámka: 1. Odporúčanie Komisie z 11. marca 2005 týkajúce sa Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov sme prebrali z oficiálnej internetovej stránky Európskej komisie. Texty sú prístupné na adresách: http://www.uniba.sk/uk_celkovy_pohlad/veda_vyskum/ChartaKodex/odporucanieKomisieES.pdf a http://www.uniba.sk/uk_celkovy_pohlad/veda_vyskum/ChartaKodex/oddiely1a2.pdf.

2. Nepresnosti slovenského prekladu sme v texte neopravovali, nakoľko ide o oficiálny preklad dokumentu Európskej komisie. Čitateľov v prípade nejasností odkazujeme na originálny text v anglickom jazyku alebo na konzultáciu s odborníkom.

CONSENSUS STATEMENT ON DIGNITY IN ILLNESS, DISABILITY, AND DYING AND A RESPONSE TO THE UNESCO UNIVERSAL DRAFT DECLARATION ON BIOETHICS AND HUMAN RIGHTS

Colloquium of the International Association of Catholic Bioethicists

Introduction

1. The Australian Association of the Order of Malta and the John Paul II Institute sponsored a colloquium of the IACB in Melbourne from June 26 to 30, 2005. Forty bioethicists from thirteen different countries, as well as knowledgeable guests and students, participated. In light of the colloquium's theme of "dignity in illness, disability, and dying," the bioethicists discussed some questions concerning the understanding and application of the Church's teachings on life-prolonging treatments [1] and some emerging questions on the ethical evaluation of systems of health-care provision. Prior to the colloquium, participants read four commissioned papers that identified key issues for discussion in small groups and in plenary sessions.[2] The discussions then informed the writing of this consensus statement, which has three parts. The first two parts summarize main principles agreed upon by most participants in the Melbourne colloquium.

A few footnotes explain points of divergence among the participants.[3] These considerations are offered to bioethicists to advance thinking about life-prolonging treatments and the evaluation of systems of healthcare provision, as well as to identify some questions that stand in need of further study, reflection, and discussion. The third part of this statement is a response to UNESCO's "Draft Universal Declaration on Bioethics and Human Rights." [4] This response is offered to provide some guidance to those called upon to interpret and apply the principles contained in the universal declaration.

Participants had various opportunities to contribute to the content and form of all three parts of the consensus statement, and each participant was given the option of attaching his or her name to the statement.

Part I: Life-Prolonging Treatments

Human Dignity, Interdependency, and Finitude

2. Every human being has intrinsic dignity. This dignity is based on the kind of being a human person is, namely, a created unity of body and spirit. Theologically, we hold that human beings have dignity because they have been created in the image and likeness of God. Characteristics such as the capacity to be self-reflective, to reason, to communicate, to choose freely and responsibly on the basis of conscience, to give and receive love, and to worship and be in friendship with God set humankind apart from other forms of life. Even if one or more of these capacities in a human being are diminished or cannot be observed, he or she never loses intrinsic dignity. That individual remains a being that has a rational nature.

3. A related truth can be expressed in terms of human interdependency. Each human being throughout life is related to, and dependent on, others in the human community. An individual who is vulnerable or dependent because illness, disability, or age has affected his or her cognitive functions is still a member of the human community. Dependency does not diminish the dignity of the individual. Indeed, it is in looking after vulnerable and dependent individuals that the highest expression of human solidarity and the Church's preferential love for the sick and needy can be realized in health care.

4. As a unity of body and spirit, human beings are finite and mortal beings. The duty to sustain one's earthly life has limits. The Catholic tradition allows for withholding or withdrawing life-prolonging treatments in some circumstances. A decision by a patient to forgo a treatment that promises no hope of benefit or is excessively burdensome to the patient or another is not a choice to commit suicide.

Benefits and Burdens of Life-Prolonging Treatments

5. The terms "ordinary" and "extraordinary" have been used in philosophy and theology in the Catholic tradition to articulate judgments of the limits of an individual's moral duty to prolong life. [5] In this usage, a life-prolonging treatment that is ordinary is morally obligatory, and one that is extraordinary may be forgone. [6]

6. In judging what is an ordinary or extraordinary means in a given circumstance, the perspective of the patient is primary. Such a judgment involves considering evidence for the benefits and burdens of a given medical treatment or treatments for that person.

7. The condition of the patient after a proposed treatment, i.e., the effects that the treatment is likely to have on the patient's overall well-being, can be part of the consideration of the treatment's benefits and burdens, and could help to determine the limit of a person's moral duty to preserve his or her life.[7]

8. In some situations, a patient might find it difficult

to judge when the limit of the duty to conserve his or her life has been reached. There may be a great degree of uncertainty regarding the patient's present or future condition. Also, pre-existing or co-existing challenges such as depression, diminished cognition, and spiritual distress could impair the capacity of a patient to judge reasonably and responsibly. Nonetheless, a competent or capable patient's judgment should be respected. Medical care should include assessing the presence of challenges that may diminish the capacity of a patient to judge responsibly, and providing resources to address such challenges. Examples of such resources are social support, counseling, ethical consultation, friendship, prayer, and pastoral care. Persons affected by illness and disability, and those who are approaching death, should be given the opportunity to develop morally and spiritually through these and other means.

9. Special care must be taken to inform the consciences of individuals in cultures in which suffering, nonproductiveness, and death are generally regarded as lacking meaning. It is important to clarify, through education, that the decision to refuse or to withdraw life-prolonging treatment should not be based on a judgment that a person's life is no longer "worth living" or that it no longer has value or dignity.

10. Care must be taken to ensure that an individual who is ill or lives with disabilities is not undertreated and neglected.

11. When an individual is incapable, because of diminished cognition, of deciding whether a life-prolonging treatment is ordinary or extraordinary, his or her representative should make a prudential judgment of the benefits and burdens for that person, informed by that person's known or presumed wishes.

12. An individual's judgment of extraordinariness has limits. Patients or their representatives have a duty to take into account challenges to their determinations regarding the extraordinary status of treatments if the community judges such determinations to lack prudence.

Part II: Evaluation of Systems of Health-Care Provision

A Christian Understanding of Health Care in Light of Human Dignity, Interdependency, and Finitude

13. Health entails harmony within, and among, the biological, psychological, social, and spiritual aspects of a human being. In light of what has been said above concerning the finitude of human beings, health ought not to mean simply the elimination of illness or disability, or to imply that the ultimate goal of health care is to perfect the body or to prolong life indefinitely.[8]

14. It follows from what has been said about the fundamental dignity of each human being that the care rendered to patients should never be treated as a market commodity, and that a patient's health ought never to be compromised in the pursuit of financial profit for others.

15. In light of the interdependency of each member of the human family, while the goal of medicine is the health of the patient, the patient's relationships with his or her family and community must be given due attention. The person receiving care is vulnerable and entrusts himself or herself to the benevolence of caregivers. At the same time, Christian health care recognizes that caregivers can "see the face of Christ" in encountering the elderly, the sick, those with a handicap, and the dying. [9] Thus, Christian health care seeks to protect and to promote trust and compassion in relationships between patients and caregivers.

Some Reflections on the Distribution of Health-Care Resources

16. Health-care resources should be distributed justly to meet the true needs of individuals and communities. The responsibility to care for all in society without exclusion is grounded in the dignity of the human person. Health care can contribute to human flourishing in important ways. Every human being should have adequate access to basic health care. [10]

17. In promoting health care, developing countries may have different challenges than countries in the industrialized world, depending on their particular social and economic conditions. In these countries, many in the population are poor and have little or no access to basic health care. Moreover, the lack of adequate nutrition, clean water, sanitation, shelter, education, and other basic conditions for health makes the promotion of health care extremely difficult. There are also large numbers of people affected by preventable infectious diseases such as HIV/AIDS, measles, and malaria. These challenges are sometimes compounded by unjust economic and political structures nationally and internationally, and by misguided "aid" from foreign governments and organizations. These bodies should take into account the true needs and values of the people. Governments and health-care systems should promote sanitary conditions and vaccinations, as well as basic primary health care.

The Responsibility of Catholics for a Just Distribution of Health-Care Resources

18. Catholics have a responsibility to promote the just allocation of health-care resources not only within their own countries but also between countries.

19. Catholics have a responsibility to ensure good stewardship of health-care resources personally, in their institutions, and in their countries, as part of their concern for the just allocation of health-care resources.

20. Catholics must be advocates for the marginalized, the powerless, and the vulnerable, and ensure that, as much as possible, these disadvantaged members of society are given the opportunity and means to participate in making decisions about the allocation of health-care resources in their institutions, their countries, and the world.

21. The elderly, the dying, and other persons with complex or chronic illnesses and disabilities are a valuable part of the human community. Catholics should work to change language, attitudes, and behaviors that cause these individuals to be treated as unwarranted burdens on society's resources.

22. In keeping with the Catholic principle of subsidiarity, services that are best provided in families and local communities, such as education, disease prevention, and primary care, should be provided locally rather than in remote or centralized institutions and systems. Resources adequate for these purposes should be provided.

23. In keeping with the social teaching of the Church, especially the preferential option for the poor, Catholics should collaborate in all efforts aimed at addressing the scandalous, unjust gap in health-care resources between rich and poor countries as well as between the rich and poor within countries. This calls for education of the faithful and a new "creativity in charity." [11]

Ethical Guidelines for Evaluating Systems of Health-Care Provision

24. The financing of systems of health-care provision must be based on the centrality of the person in need of care. Any means of ordering a system of healthcare provision in which the primary goal is to maximize profit is incompatible with good health care. Such a system orders the giving of care ultimately, not to the good of the

person in need of care or to the common good, but to efficiency for the sake of material gain for a few.

25. Any system of health-care provision should ensure that decisions are made at the individual and local levels, where the effects of those decisions are experienced, and where individuals and communities are capable of, and responsible for, carrying out such decisions.

26. In organizing a system of health-care provision, potential conflicts of interest, i.e., health professionals' having duties both to the system funding care and to their patients, should be minimized. The trust that should exist between health-care professionals and their patients must be maintained in such a context.

27. In any system of health-care provision, the informed conscience of doctors, nurses, pharmacists, and other health-care professionals must be respected.

28. Health-care institutions also have fundamental moral commitments, and their integrity as institutions must not be violated by laws that would force them to act in ways that are contrary to their moral commitments.

Part III: Response to UNESCO's Draft Universal Declaration on Bioethics and Human Rights

29. The International Bioethics Committee (IBC) of the United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (UNESCO) has finalized a draft of a document titled "Draft Universal Declaration on Bioethics and Human Rights," [12] hereafter referred to as "Declaration."

30. Both UNESCO and the United Nations were founded on the ideas that the universal "recognition of the inherent dignity and of the equal and inalienable rights of all members of the human family is the foundation of freedom, justice and peace in the world," that "disregard and contempt for human rights have resulted in barbarous acts which have outraged the conscience of mankind," and that the "advent of a world in which human beings shall enjoy freedom of speech and belief and freedom from fear and want has been proclaimed as the highest aspiration of the common people." [13]

31. The Declaration is to be read against the background of international law found in the "Universal Declaration of Human Rights" 14 and the other four international human rights treaties that are jointly known as "The International Bill of Human Rights." [15]

32. It is therefore striking that, although situated within the context formed by the "Universal Declaration on Human Rights" and related documents, this Declaration is in parts inconsistent with what is said authoritatively about their proper interpretation. For instance, whereas the Human Rights Committee 16 specifically described the right to life as "the supreme right," [17] a right from which there can be no derogation, [18] even in a "time of public emergency which threatens the life of the nation," [19] this Declaration makes no explicit reference to such a right but talks merely of "ensuring respect for the life of human beings" (Article 2 (iii)).

33. Much of what is in the Declaration is welcome, in particular its emphasis upon the respect for the dignity of the human person (Preamble), its recognition of human rights (Article 3 et al.) and of the obligations that justice imposes on us (Article 10).

Comments on Preamble to Declaration

34. We note the claim that "scientific and technological developments have been, and can be, of great benefit to humankind in increasing inter alia life expectancy and improving quality of life." However, given a proper understanding of the goals of medical and health care,

we think that the benefits of such developments are better thought of in terms of promoting health, preventing disease, deepening our understanding of the causes of disease, developing new forms of treatment, saving lives, curing illnesses, slowing the progress of disease, relieving suffering and disability, and caring for people when they are sick, disabled, frail, or elderly. [20]

35. We commend what the Declaration says about human cultures, in particular the recognition that cultural diversity "may not be invoked to contravene fundamental human rights and freedoms."

36. We commend what the Declaration says about the need for "new approaches to social responsibility to ensure that progress in science and technology contributes to justice, equity and to the interest of humanity."

37. We would add to the Preamble a reference to the fact that the disciplined reflection on the ethical issues raised by medicine has a long history in the theological and moral philosophy of the Abrahamic faiths.

Comments on General Provisions

38. In general, we endorse the general provisions of the Declaration and in particular its aims.

Comments on Principles

39. This section proclaims fifteen ethical principles, which are intended to provide a basis for states to develop legislation; to stimulate reflection, decision making, and teaching; and to guide future consensus regarding bioethical issues that are controversial today. We commend much of their content. In particular, the principles contain some powerful intellectual tools for evaluating current market-oriented practices that influence access to, and distribution of, health care. However, we think these principles should be strengthened in the two ways, which are set out below, in paragraphs 40 and 41.

40. The principles stand in need of a background account of the human values that give them their meaning and significance. Without such a background, it is hard to see how reference to these principles could achieve the Declaration's stated aims. For, on their own, these principles provide insufficient resources to enable correct and reasonable resolution of difficult ethical decisions about the proper treatment and care of people who are very young, very old, frail, unresponsive, cognitively impaired, dying, or otherwise vulnerable. A sound bioethics is one that could provide the values, principles, and guidelines needed to deepen our understanding of the significance of human life and of its moral challenges, resolve difficult questions in the care of those who are very young, elderly, frail, unresponsive, or dying, and properly inform social policies or laws with respect to the care of people in such circumstances. This would include at least (1) an account of the value of human life itself; [21] (2) an account of human flourishing and human decline that is informed by a sense of the preciousness of human life, the significance of giving and receiving love, the mystery of death, and the prohibitions and exhortations found in common morality; (3) an account of medicine's traditional healing ethics—in particular, an account of the contribution of medical intervention to human flourishing in the face of decline and inevitable death, the benefits such intervention can offer, and the burdens it may impose; (4) an account of the responsibilities of those who care for people who are unable to make health-care decisions for themselves; and (5) a clearer account of the concept of distributive justice.

41. The meaning of some of the key terms in the principles is not clear. We suggest the following clarifications:

– While the term human being is used in the Preamble and in Article 14 (b), the Declaration elsewhere uses the term human person. To avoid confusion, the Decla-

ration should make it clear that the term human person refers to a living human being.

– The expression “respect for the autonomy of the person” should clearly refer to the capacity of a human being to be responsive to the demands of morality. In this sense, respecting autonomy enjoins recognition of and respect for a human being in virtue of the kind of living being he or she is: that is, a being (a) by nature capable of being self-directed in the conduct of his or her life, and (b) whose capacity for self-direction is properly exercised with a view to the part of his or her flourishing that consists in acting well. [22]

– Reference to the common good should clearly refer to the protection of those fundamental human values, including the value of human life itself, which are goods for every human individual and therefore goods to be socially protected.

42. In view of these reservations, we conclude that, as they stand, the principles do not yet provide the “universal framework of fundamental principles and procedures to guide States in the formulation of their legislation, policies or other instruments in the field of bioethics” (Article 2 (i)).

Comments on Application of the Principles

43. The reservations we have expressed about the principles contained in the Declaration imply correlative reservations about what is said in this section.

44. We endorse the desirability of periodic review of the Declaration.

45. We endorse the promotion of public debate. We include religious as well as cultural and philosophical views among the “relevant” opinions. Contemporary Catholic thinking on bioethical issues encompasses, on the one hand, universal truths (principles, values, virtues, and ideas) which are rationally discernible and held in common with other traditions of thought and, on the other hand, distinctively Christian ideas.

46. We note that, since different types of ethics committees serve different purposes, their composition should reflect the purpose for which they exist. We agree that ethics committees should be pluralist in the following sense: that their members take into account the diversity of perspectives which, stemming from different religious traditions and belief systems, may inform a richer understanding of moral values and so aid good decision making in ethics. Accordingly, we believe hospitals should have access to ethics committees that have the expertise to provide advice that is informed by the religious as well as the ethical and cultural dimensions of their work; that consultation with clinical ethics committees should be at the invitation of a patient, the patient’s representative, or a clinician; [23] that referral of particular cases to clinical ethics committees should respect patient privacy and Professional privilege; and that advice given by ethics committees should be in the form of general principles and protocols applicable to like cases.

47. We endorse the Declaration’s insistence in Article 21 (b) that, where research is carried out in one country and partially or wholly funded by sources from one or more countries, such research should be subjected to ethical review in all the countries involved.

Comments on Promotion of the Declaration

48. The reservations we have expressed about the principles imply correlative reservations about what is said in this section. In particular, our reservations have significant implications for what should be taught and encouraged in any educational program. For example, the Declaration should make reference to the importance of States’ promoting education on respecting human life at every stage. The Declaration should note the spe-

cial care needed to inform the conscience of individuals in cultures in which suffering, nonproductiveness, and death are generally regarded as lacking in meaning. In addition, bioethical programs should clarify the proper relationship between ethics, on the one hand, and public policies, in particular the law, on the other. The law should reflect moral values and requirements as well as provide a safe and procedurally just sphere for individual activity.

Comments on Final Provisions

49. The reservations we have expressed about the principles imply correlative reservations about what is said in this section.

Conclusion of the Consensus Statement of the Melbourne Colloquium

50. The under-signed participants in the IACB colloquium in Melbourne agree to the points in this consensus statement, while acknowledging that there are some further questions for continuing study and discussion. [24] They are also committed to living out what has been expressed in this statement in their spheres of activity.

List of Signatories

(not given here, see the original text)

Notes

1. Some participants in the colloquium argued that one ought to distinguish between *life-prolonging* treatment, understood as care administered in response to an immediate, life-threatening medical crisis, and *life-sustaining* treatment, understood as care necessary to keep a patient alive in the absence of any such crisis. On this view, repugnance about a state of life, such as living with a chronic illness or disability, could never justify refusing any lifesustaining treatment. After discussion of this point, participants in the colloquium agreed to use the term “life-prolonging treatment” throughout this statement, and to leave open for further reflection and discussion whether Catholic teaching on ordinary and extraordinary means of care presupposes a distinction between life-prolonging and life-sustaining treatments. On artificial nutrition and hydration as a possible special case, see note 6 below. 2. Anthony Fisher, “Why Do People Who Cannot Exercise Rational Autonomy Matter?”; Daniel Sulmasy, “Double Effect Reasoning and Care at the End of Life: Some Clarifications and Distinctions”; Stephen Fernandes, “Ethical Challenges for the Christian Community in the Just Distribution of Health Care”; and Helen McCabe, “An Ethical Evaluation of Managed Care: A Beginning.” 3. John Heng wrote the draft of the first two parts of the consensus statement, with helpful input from Ray Campbell, William Sullivan, Fr. Norman Ford, and Daniel Sulmasy. Participants in two plenary sessions of the colloquium assisted in the editing of this draft. 4. UNESCO, “Draft Universal Declaration on Bioethics and Human Rights” (Paris, June 24, 2005; <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001402/140287E.pdf>). Bernadette Tobin and Fr. John Fleming wrote a response to the February 9, 2005, version of the UNESCO document titled “Preliminary Draft Declaration on Universal Norms on Bioethics,” with input from Fr. Noël Simard. This document was discussed by participants in the Melbourne colloquium. On the basis of the participants’ comments, Bernadette Tobin and Fr. John Fleming then revised their draft to take into account the text of a later version of the UNESCO document, titled “Draft Universal Declaration on Bioethics and Human Rights” (June 24, 2005), which was made public after the Melbourne colloquium. 5. In 1957, Pope Pius XII stated that the use of ordinary means for conserving life and health was morally necessary. His clarification of the morally relevant meaning of ordinary and extraordinary means in relation to patients and others is balanced and remains relevant today: “...normally one is held to use only ordinary means—according to circumstances of persons, places, times, and culture—that is to say, means that do not involve any grave burden for oneself or another. A more strict obligation would be too burdensome for most men and would render the attainment of the higher, more important good too difficult. Life, health, and all temporal activities are in fact subordinated to spiritual ends.” See Pius XII, “Address to an International Congress of Anesthesiologists,” *L’Osservatore Romano* (November 25–26, 1957). An interesting and rich discussion emerged in the Melbourne colloquium on a point made in Daniel Sulmasy’s paper, that the distinction between ordinary and extraordinary means of care should not be understood as an application of the principle of double effect. The colloquium did not, however, take this up as a question for debate. 6. The colloquium as a whole did not specifically address the issue of artificial nutrition and hydration (ANH). John Paul II addressed this topic in a speech on March 20, 2004, to participants in the International Congress on “Life Sustaining Treatments and the Vegetative State,” sponsored by the World Federation of Catholic Medical Associations (FIAMC) (reprinted in *National Catholic Bioethics Quarterly* 4.2 [Summer 2004]: 367–370). Part of Anthony Fisher’s paper for the Melbourne colloquium defended the view that the duty to feed has deep

roots in Christian theology, spirituality, and ethics. A broader fundamental question in ethics emerged during discussions at the colloquium, namely, whether it is valid, *without reference to the condition of particular patients*, to classify some kinds of treatment in principle as ordinary and morally obligatory, so that there should always be a presumption in favor of their initiation or continuation. For bioethicists who argue in favor of this position, moral reasoning about the duty to conserve one's life ought to proceed in two steps: first, one should determine whether or not the care proposed is of the kind that is morally obligatory in principle; next, one ought to judge whether what is morally obligatory in principle holds for a *particular* patient. They would argue that the delivery of ANH is an instance of the kind of care that is morally obligatory in principle, and would interpret the speech by John Paul II on March 20, 2004, as supporting this position. Other bioethicists do not distinguish between these two steps in moral reasoning but hold, rather, that treatments cannot be classified as ordinary or extraordinary ahead of time and without reference to the state of the patient. Clarity on the basis of diverging views on this general issue was an important achievement in the Melbourne colloquium, even though no agreement among participants was reached. Both sides in the dispute, however, admit the moral relevance of a patient's condition at *some point*, whether as the determining factor in decisions about any treatment or as a consideration in judging whether the norm in favor of choosing life-sustaining treatment applies in a concrete case. Thus, both sides in the dispute might concur that "while raising many principles of universal applicability, the recent papal speech particularly addressed ANH for people in a state of post-coma unresponsiveness ['persistent vegetative state']. However, in applying these principles to medical conditions from which the frail elderly are far more likely to suffer, such as Alzheimer's disease, Parkinson's disease, cancer, and stroke, it is important to note that these conditions differ in important ways from post-coma unresponsiveness." See Colloquium of the Canadian Catholic Bioethics Institute, "Reflections on Artificial Nutrition and Hydration," *National Catholic Bioethics Quarterly* 4.4 (Winter 2004): 780, n. 14; see also n. 7 on p. 779. 7. This was a point of contention in an international colloquium of Catholic bioethicists in Toronto in 2004. See Colloquium of the Canadian Catholic Bioethics Institute, "Reflections on Artificial Nutrition and Hydration," 779, note 8. Although the Catholic tradition recognizes "repugnance" as a reason for judging a treatment to be "extraordinary," it has not clearly addressed the question of whether this ought to refer to the patient's repugnance about the burdens of the treatment itself or of the *effects* of that treatment, one of which would be the state of life in which the treatment leaves him or her. Agreement on point 7 in this statement represents an advance in understanding that was arrived at through the discussions in the colloquium in Melbourne. 8. See John Paul II, *Message for the World Day of the Sick* (Feb. 11, 2000), n. 13. See also the World Health Organization's definition of health: "Health is a state of complete physical, mental and social well-being and not merely the absence of disease or infirmity" (preamble to the WHO Constitution, as adopted by the International Health Conference [June 19-22, 1946]; <http://www.who.int/about/definition/en/>). 9. Pontifical Council for Pastoral Assistance to Health Care Workers, *Charter for Health Care Workers* (Boston: Daughters of St. Paul, 1995), n. 2, quoting from various prior speeches of Pope John Paul II: "Health care activity is based on an interpersonal relationship of a special kind. It is 'a meeting between trust and conscience.' The 'trust' of one who is ill and suffering and hence in need, who entrusts himself to the 'conscience' of another who can help him in his need and who comes to his assistance to care for him and cure him. This is the health care worker. For him 'the sick person is never merely a clinical case'—an anonymous individual on whom to apply the fruit of his knowledge—but always a "sick person," towards whom 'he shows a sincere attitude of "sympathy," in the etymological sense of the term.' This requires love: availability, attention, understanding, sharing, benevolence, patience, dialogue. 'Scientific and professional expertise' is not enough; what is required is 'personal empathy with the concrete situations of each patient.'" 10. For instance, health education, disease prevention, and primary care. 11. John Paul II, *Novo millennio ineunte* (January 6, 2001) (Boston: Daughters of St. Paul, 2001), n. 50. 12. UNESCO, "Draft Universal Declaration on Bioethics and Human Rights." 13. United Nations, Preamble to the "Universal Declaration of Human Rights" (December 10, 1948), <http://www.unhcr.ch/udhr/lang/eng.htm>. 14. *Ibid.* 15. See United Nations, Fact Sheet No. 2 (Rev. 1), "The International Bill of Human Rights," <http://www.ohchr.org/english/about/publications/docs/fs2.htm>. 16. The Human Rights Committee was set up by the United Nations to implement and monitor the International Covenant on Civil and Political Rights. 17. Human Rights Committee, "General Comment 6: The Right to Life" (Sixteenth Session, 1982), Report of the Human Rights Committee, U.N. doc. A/37/40, 93-94, [http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/84ab9690ccd81fc7c12563ed0046fac3?Opendocument](http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/84ab9690ccd81fc7c12563ed0046fac3?Opendocument). 18. United Nations, "International Covenant on Civil and Political Rights" (December 16, 1966), article 4, n. 2, <http://www.ohchr.org/english/law/ccpr.htm>. 19. *Ibid.*, article 4, n. 1. 20. Catholic Health Australia, *Code of Ethical Standards for Catholic Health and Aged Care Services in Australia* (Canberra, Australia: CHA, 2001), Part 1, Section 3. 21. Life is a fundamental human value. From this value comes the principle that human life ought to be respected, protected, and promoted from its beginning, through all its phases, until its natural end. This value generates traditional morality's prohibitions (e.g., do not kill, do not intentionally harm) as well as its exhortations (e.g., relieve pain and ease suffering, improve individual well-being). 22. In its current form, the first sentence in Article 5 of the Declaration is incoherent. 23. There are a number of Catholic hospitals, particularly in the United States, that are now evaluating proactive ethics consultation services. This was not a topic that was discussed at the colloquium. 24. See especially notes 1, 5, and 6 above.

Editorial note: „Consensus Statement on Dignity in Illness, Disability, and Dying and a Response to the UNESCO Universal Draft Declaration on Bioethics and Human Rights“ was the product of a colloquium of the International Association of Catholic Bioethicists (IACB), held in Melbourne, Victoria (Australia), June 26–30, 2005. The text is taken from: *The National Catholic Bioethics Quarterly*, Winter 2005, p. 770 – 781. In the same issue of the journal also an introductory text to the Statement written by Dr. William Sullivan, MD, PhD., can be found (p. 767 – 770). Web address: <http://www.ncbcenter.org/ncbq.asp>

RECENZIE / BOOK REVIEWS

Cooperation, Complicity & Conscience. Problems in healthcare, science, law and public policy.
Ed.: Watt, H., The Linacre Centre, London, 2005, 320s,
ISBN: 0 906561 10 8

Človek je autonómna, dôstojná a rozumná bytosť, schopná prijať a uskutočniť svoje rozhodnutia a niesť za ne zodpovednosť. Účasť na spáchaní zlého (napr. trestného) činu sa pripisuje každej osobe, ktorá sa angažovala pri jeho príprave alebo zabezpečení prostriedkov k jeho vykonaniu alebo priamo pri jeho vykonaní. Každý zločin sa začína rozhodovaním a uskutočňuje sa na základe rozhodnutia, aj keby z časového hľadiska išlo o stotiny sekundy alebo o niekoľkoročný plán.

Špecifikom rozhodovania v oblasti medicínskej etiky a bioetiky o vykonaní morálne diskutabilných skutkov je aj proces tzv. delenia zodpovedností, ktorého dôsledky zasahujú okrem priamych vykonávateľov (napr. zdravotnícky personál) aj rozhodnutia tých, ktorí sa zúčastnili alebo mohli zúčastniť na rozhodovacom procese (napr. príbuzní, spolupracovníci, členovia etickej komisie). Človeka za každé prijaté rozhodnutie volá na zodpovednosť jeho svedomie. A to aj vtedy, ak sa človek vlastného rozhodovania vzdal.

Nejasnosť pojmov, nepresné informácie, časová tieseň, emocionálny tlak a tiež aj tzv. nedokončený rozhodovací proces patria medzi základné poľahčujúce okolnosti obhajoby pri obvinení. Pokusy zastierať pravdu argumentami tzv. menšieho zla, zámerná manipulácia s dôkazmi a informáciami, zneužitie autority, a pod., nič nemenia na skutočnosti, že v konečnom dôsledku ide vždy o osobné rozhodnutie človeka pre zlo. Agresivita, ktorá sprevádza nátlak na tých, ktorí ešte s rozhodnutím váhajú, je dôkazom, že nejde o slobodné zodpovedné rozhodnutie, ale často o prijatie rozhodnutia iného človeka za svoje. Vedomé vzdanie sa práva rozhodnúť spôsobuje vnútorný nepokoj, pretože v tomto rozhodnutí sa človek vzdáva seba samého, čím sa konfrontuje so svojím vlastným svedomím.

Problém spolupráce na nesprávnom, nemorálnom konaní na rôznych úrovniach v oblasti medicíny, vedy, práva a v širokej verejnosti, otázku spoluviny a miery účasti na tejto spolupráci, so zvláštnym zameraním na miesto, funkciu a úlohy svedomia mapuje publikácia *Cooperation, Complicity & Conscience*, ktorej editorkou bola riaditeľka Linacre Centra v Londýne, Dr. Helen Watt.

Kniha ponúka čitateľovi interdisciplinárny pohľad do jadra morálnej dilemy, keď sa požaduje spolupráca v konaní, ktoré sa vo svedomí nepovažuje za správne. Venuje sa problému účasti osoby na pôsobení konkrétneho zla a problému spoluviny. Praktické problémy sú vybrané predovšetkým z oblasti medicínskej etiky a bioetiky.

Obsahovo publikácia zahŕňa prepracované a editované príspevky, ktoré odznali na interdisciplinárnej konferencii organizovanej Linacre Centrom na Queen's College v Cambridge v roku 2003:

- filozoficko-teologický úvod do problematiky zla a

účasti na konaní zla (Donal Murray, Anthony Fisher, Cathleen Kaveny, Luke Gormally);

- dilemy, s ktorými sú konfrontovaní odborníci zúčastňujúci sa na biomedicínskom výskume (Alexander Pruss, Neil Scolding);

- špecifické príklady riešenia morálnych dilem v zdravotníckej praxi (Charlie O' Donnel, Mike Delany);

- problematika spoluviny v špecifickom prípade eutanázie z pohľadu lekárov a zdravotných sestier (Helen Watt);

- analýza stanoviska Svätej stolice ku Medzinárodnému dohovoru o právach dieťaťa vzhľadom na morálne problémy jeho implementácie do praxe (Jane Adolphe);

- rozbor morálnej dilemy politika, ktorý zo stránických dôvodov buď priamo volí nespravodlivú legislatívu, alebo sa zúčastňuje, a to či už pasívne alebo aktívne na jej odmietnutí, ale s negatívnym účinkom a dôsledky, ktoré z jeho rozhodovania plynú (diskusia - Colin Harte a John Finnis);

- komplexný pohľad na problematiku výhrady vo svedomí spracovanú v kontexte americkej legislatívy (Richard S. Myers).

Publikácia je určená odbornej verejnosti v oblasti zdravotníctva, filozofie, teológie, biomedicíny a práva. Bude užitočným čítaním aj pre študentov, či doktorandov, ako aj pre angažovaných, zaujímajúcich sa laikov. Hľadá seriózne vyargumentované odpovede na aktuálne etické otázky dnešnej doby. Zaujímavé podnety a odpovede tu nájdú všetci, ktorí sú postavení do situácie, kedy musia voľiť medzi presvedčením vlastného svedomia a kolegiálnou tichou dohodou alebo nútenou spoluprácou, ktorá je síce zvonku akoby morálne podopretá deklarovaným „konzenzom“, ale ťažko prijateľná v osobnom svedomí. Úcta k dennodennému rozhodovaniu sa zdravotníckych pracovníkov, ich ťažkostiam, ktoré im prináša vnútorný zápas, je zakomponovaná v jadre knihy.

Mgr. Katarína Glasová
ÚMEB n. f., Bratislava

Recognizing Religion in a Secular Society.

Essays in Pluralism, Religion, and Public Policy.

Ed.: Farrow, D., McGill-Queen's University Press, 2004, Montreal, 201 s, ISBN: 0-7735-2834-2

Relativizácia tradičných hodnôt, sloboda a tolerancia bez hraníc a stále nové a nové náboženské spoločenstvá uprostred modernej sekulárnej spoločnosti... Dá sa vôbec ešte hovoriť o náboženstve v sekulárnej spoločnosti? Má ešte význam pre jej legislatívu, hodnotový systém, politiku? Akým spôsobom môže prispieť k dialógu o jej štruktúre a pomôcť v riešení morálnych dilem, ktoré prináša vedecký pokrok a kultúrny i politický vývoj? Islam, kresťanstvo, židovstvo v sekulárnej spoločnosti - nepotrebný prežitok, ilúzia slabých, alebo ucelený hodnotový systém významných skupín v spoločnosti orientovaný na dobro človeka?

Publikácia *Recognizing Religion in a Secular Society* (Uznanie náboženstva v sekulárnej spoločnosti) je publikačným výstupom z konferencie *Pluralism, Religion and Public Policy* (Pluralizmus, náboženstvo a verejná politika), ktorá sa konala v októbri roku 2002 v Montreale. Trojdňový interdisciplinárny dialóg špecialistov z oblasti histórie, filozofie, práva, politických a sociálnych vied, medicíny, teológie, psychológie, ako aj študentov a mladých profesionálov z rôznych kútov Severnej Ameriky sa sústredil na postavenie, význam, hodnotu a prínos náboženstva pre sekulárnu spoločnosť.

Publikácia nie je klasickým zborníkom prednášok. Má charakter dialógu a predpokladá ďalšiu diskusiu. Vznikla z dobrej vôle prednášateľov a účastníkov konferencie, ktorí cítili potrebu sprostredkovať jej výsledky širokej verejnosti. Dynamický charakter rozhovoru jej dodáva

nový rozmer a umožňuje čitateľovi zachytiť širšie spektrum argumentov. Citlivé zoradenie desiatich príspevkov roztvára tematiku do súvislostí, ktoré presahujú hranice Severnej Ameriky a dávajú podnet k celosvetovej diskusii.

Jednotlivé príspevky riešia stav chápania a významu náboženstva v sekulárnej spoločnosti z rôznych hľadísk (filozofické, historické, teologické, právne, sociálne, psychologické), z perspektív rôznych svetových náboženstiev (islam, kresťanstvo, židovstvo) a na pozadí vybraných problémov (vzťah cirkvi ku štátu, vzťahy cirkvi v spoločnosti, vzťah náboženstva a práva, otázka ľudskej dôstojnosti, ľudských práv, slobody svedomia, „morálky po smrti Boha“). Jednotiacim motívom publikácie ostáva vzťah medzi náboženstvom a súčasnou spoločnosťou. Rozpoznať prvky hodnotového systému svetových náboženstiev v prístupoch modernej sekulárnej spoločnosti k vede, človeku a politike azda nie je až také náročné. Avšak prekonať predsudky, odložiť zaužívané formy vysvetľovania a zdôvodňovania kauzality, ktorá pôsobí v sekulárnej spoločnosti a dokázať skĺbiť spektrum pohľadov na dianie v nej do ucelených záverov, to si vyžaduje podrobnú systematickú analýzu náboženstva i sekulárnej spoločnosti. Následná filozofická reflexia môže poskytnúť novší hermeneutický výklad pojmov, čo potom môže prispieť k hľadaniu riešenia morálnych dilem súčasnej sekulárnej spoločnosti.

Publikácia *Uznanie náboženstva v sekulárnej spoločnosti* je výzvou k diskusii o prínose náboženského hľadiska v sekulárnej spoločnosti. Prináša analýzu problémov, rieši niektoré moderné dilemy, upozorňuje na mylne zaužívané pejoratívne stereotypy a ukazuje, kde, ako a v čom náboženstvo môže prispieť v boji za ľudské práva a uznanie ľudskej dôstojnosti. Ide o náročný text vhodný pre odborníkov z oblasti filozofie, teológie, medicíny, práva, histórie a príbuzných odborov.

Mgr. Katarína Glasová
ÚMEB n. f., Bratislava

Pompey, H.: Zomieranie

Dobrá kniha, Trnava, 2004, 184 s, ISBN: 80-7141-462-X

Štúdia „Zomieranie“, publikovaná v Nemecku v druhej polovici deväťdesiatych rokov, ktorá sa teraz zásluhou kvalitného prekladu manželov Scheidovcov dostáva do rúk aj slovenskému čitateľovi, je venovaná jednému z najväčších problémov ľudského života - smrti a jej prijatiu.

Dr. Henrich Pompey, riaditeľ Inštitútu pre vedeckú podporu charity a kresťanskej sociálnej práce vo Freiburgu, pristupuje k problematike zomierania z rôznych hľadísk: z filozofického (dialogicko personalistické), praktického (zvládanie reálnych každodenných situácií - čo je zodpovednou a náročnou úlohou nielen pre pracovníkov hospicov, nemocníc, opatrovateľov, ale aj pre rodinných príslušníkov a blízkych priateľov zomierajúceho), a medicínskeho a ošetrovateľského hľadiska (problematika zvládnutia bolesti). Do problematiky čitateľa uvádza analýzou základných filozoficko-medicínskych pojmov a postojov západnej spoločnosti. Usporiadanie medziľudských vzťahov považuje za najdôležitejšiu etapu v procese zomierania. Vychádza z dlhoročnej praxe hospicového systému v Nemecku, Francúzsku a Amerike. V poslednej kapitole sa venuje praxi hospicových pracovníkov a ich každodenným problémom. Na pozadí skúseností z praxe odpovedá na časté otázky o zmysle utrpenia, o porozumení utrpeniu, hraniciach bolesti a dileme pravdy pri beznádejnej prognóze.

Na základe psychologicko-sociologických výskumov prežívania životných udalostí z hľadiska stresu uskutočnených v severnej Amerike a prieskumov podložených prácou mnohých lekárov, zdravotníkov, blízkych príbuzných,

priateľov, či samotných umierajúcich, definuje umieranie a smrť ako najťažšiu a najnamáhavejšiu psychofyzickú skutočnosť ľudského života, ... ako psycho-fyzickú a psychosociálnu hraničnú a kontingentnú životnú skúsenosť. Zomieranie, podľa ankiet uskutočnených v Nemecku a Amerike, znamená pre človeka nielen koniec jeho všetkých plánov, uvedomenie si konečných hraníc jeho možností - teda skúsenosť, že je vydaný napospas osudu, ale naviac znamená aj prerušenie všetkých medziľudských vzťahov.

Pôvodný autorský názov: "Nenechajte umierajúcich osamote. Skúsenosti kresťanských hospicových pracovníkov", lepšie vystihuje poslanie tejto štúdie. Problematika medziľudských vzťahov, ako upozorňuje autor, totiž úzko súvisí s prekonaním šoku, revolty, odmietnutia, úzkosti a iných sprievodných psychických reakcií, ktorým sú umierajúci a jeho okolie vystavení a ktorými zvyčajne musia prejsť spoločne, aby boli schopní prijať psychickú i fyzickú bolesť a napokon i vlastnú smrť.

Zážitok smrti človeka traumatizuje, preto sa mu chce vyhnúť, čím rýchlejšie „to“ vyriešiť ako problém a odsunúť do minulosti. Problém smrti sa dnes stal najmä individuálnym a súkromným problémom, a tým sa svet zomierajúcich a ich blízkych vysunul z reality spoločnosti a samota smrteľnej úzkosti sa tak stala modernou nočnou morou. Prijatie vlastnej smrti však predpokladá určité zázemie. Človek potrebuje rozlúčenie, a to nielen vzhľadom na miesto, odkiaľ sa definitívne vzdiali, ale najmä na osobu - blízkych, od koho sa vzdiali. Práve pozitívne vysporiadanie medziľudských vzťahov umožňuje ich pokojné a vyrovnané prerušenie. A tu každý umierajúci potrebuje pomocnú ruku.

Štúdia „Zomieranie“ je konzistentným dielom. Vďaka širokému uhlu sprostredkovaného pohľadu na spracúvanú problematiku môže byť zaujímavým vzdelávacím doplnkom pre odborníkov, ako aj pomocou pre umierajúcich a najmä pre ich blízkych. Svojím rozsahom a jazykovým štýlom sa radí k tým príspevkom do knižníc hospicov, nemocníc, domovov dôchodcov, ošetrovní, ale aj do domácností, ktoré by tam nemali chýbať. V rukách citlivého pedagóga by sa mohla stať aj cenným podkladom etickej výchovy žiakov ZŠ druhého stupňa.

Každodenné stretnutie so smrťou je pre mnohých tabu, alebo práve naopak - každodenným zážitkom. Dr. Pompey sa prihovára obidvom stranám a pripravuje každého z nás na osobné vyrovnanie sa s vlastnou konečnosťou, keďže práve toto je dôležitým predpokladom, aby sme dokázali pomôcť iným.

Mgr. Katarína Glasová
ÚMEB n. f., Bratislava

Continued from p. 1.

Three kinds of **controversies** have bedeviled the use of **intellectual property in science and in science based commerce** recently: an over-liberal granting of patents, which can lead to increased litigation costs and extremely complex systems of cross-licensing and patent trading amongst corporations and governments; new database laws, which effectively give single corporations rights over facts - something the intellectual property systems of the world have long been explicitly opposed to, and which can curtail even the most innocuous basic research by introducing prohibitive costs; and the rise of so-called 'business-method' patents in information technology.

[...]

The danger created by excessive patenting in nanotechnology is that of the 'patent thicket' or the 'tragedy of the anti-commons'. Patents on basic nanoparticles and processes using nanoparticles could end up being so finely and acutely propertized that the ability to create a novel material - for instance a water filtration system that uses carbon nanotubes to produce clean drinking water - could face nearly unnavigable complexity in terms of competing and overlap-

ping patent claims. It introduces a need for legal expertise even before research can begin, and places not only commercial interests at risk, but those of universities and academic centres as well. Rather than producing incentives for more rewards, it introduces anxiety concerning the legality and liability of using what might be perceived as products of nature, or natural processes. The chilling effect could drive all but the richest away from some kinds of research.

Such chilling effects are all the more pronounced when what is protected is scientific information - not necessarily processes or devices - such as the use of gene sequences, information contained in a database or other kinds of essential but intangible inputs to the scientific process. In this case, even the use of information about nanoscale products could require licensing fees and contracts. The fact that developing nations may have, or design, their own intellectual property laws within country does not exclude them from such problems. International organizations like the World Intellectual Property Organization, the World Trade Organization, and industry groups whose sole commercial revenue comes from exploiting intellectual property (such as the motion picture and recording industries) have fought hard over the last ten years to harmonize and strengthen intellectual property laws in nearly every corner of the globe.

The solution to this problem is to encourage - and amongst national governments, to require - open access to publicly funded research results and materials.

[...]

There is also a great need for the dissemination of new norms for publicly funded scientists - norms that encourage scientists to make their work public first, and seek intellectual property protection second. Only by encouraging scientists to work in the global public interest can a system of open, reliable, and replicable science be maintained.

A second pressure on science comes from **increasing public scrutiny on the research and results of science**. A number of high-profile events - from the Asilomar controversy over the invention of recombinant DNA, through the disasters at Chernobyl and Bhopal, and the crisis over BSE to the public controversy in Europe of GM foods have made both governments and publics wary of trusting the statements of scientists. However, by the same token, scientific research has become increasingly responsive to social and public demands - two good examples are the pressure that AIDS activists have exerted on medical science to increase research on that disease, and the success of environmentalists in creating and sustaining wildlife habitats alongside fishing or agricultural needs. These new modes of interaction between scientists and the public are often mediated by the interests of large corporations.

In the case of nanotechnology, in particular, there is a greater sense than ever before that the public need be involved earlier and more often, in order to avoid the kind of backlash that accompanied the introduction of GM foods.

[...]

A third pressure is much less certain: that from **secrecy and the threat of terrorism**. Two kinds of concerns are at issue here. The first is the concern that nanotechnology research, even basic research, may be used to contribute to the creation of new and nefarious kinds of weapons by terrorists, or that such weapons created by national governments may end up in the hands of terrorists.

[...]

The second concern is the opposite: that national governments are abusing the threat of terrorism to classify research, or more likely, to dismiss scientific results it finds out of sync with its political goals.

[...]

● [...] = part of the text deleted here.

● Text taken from the publication: UNESCO: Ethics and Politics of Nanotechnology, Paris, 2006, s. 17 - 19. The whole publication can be accessed at: <http://unesdoc.unesco.org/images/0014/001459/145951e.pdf>

Súhrnný obsah ročníka 13 (2006) / Cumulative Contents of Volume 13 (2006)

No. 1 – 2

■ Citát/Quotation	1
- The Biotech Revolution. [Biotechnologická revolúcia.] <i>D. A. Prentice</i>	1
■ Pôvodné práce/Original papers	2
- The Ethics of Friendship Reconsidered for Medicine. Part I - Aristotle's Ethics of Friendship. [Etika priateľstva znovu uvažovaná vo vzťahu k medicíne. Časť I – Aristotelova etika priateľstva.] <i>M. F. Repenshek</i>	2
- The Ethics of Friendship Reconsidered for Medicine. Part II - Application to the Patient-Physician Relationship. [Etika priateľstva znovu uvažovaná vo vzťahu k medicíne. Časť II – Aplikácia na vzťah pacienta a lekára.] <i>M. F. Repenshek</i>	6
■ Krátke príspevky/Brief Communications	9
- National Regulation of Healthcare Ethics Committees – Slovak Republic. [Predpisy o etických komisiách v zdravotníckej starostlivosti – Slovenská republika.] <i>J. Glasa, K. Glasová</i>	9
- Prioritising of WHO Targets – Program „Health for all in the 21 st Century“: The Views of Medical Students. [Ciele Programu SZO „Zdravie pre všetkých v 21. storočí“: Názory študentov medicíny.] <i>V. Ozorovský, L. Badalík</i>	12
■ Dokumenty/Documents	14
- Recommendation Rec(2006)4 of the Committee of Ministers to member states on research on biological materials of human origin. [Odporúčanie Odp(2006)4 Rady ministrov členským štátom o výskume na biologických materiáloch ľudského pôvodu.] Council of Europe - Committee of Ministers	14
■ Recenzie /Book Reviews	17
- Šustrová, M. a kol.: Diagnóza: Downov syndróm [Diagnosis: Down's syndrome.] <i>J. Glasa</i>	17
- Brezák, J.: Úvod do štúdia demografie. [Introduction to the study of demography.] <i>J. Glasa</i>	18
- Lajkep, T.: Etika, sex, reprodukcia. [Ethics, sex, reproduction.] <i>J. Glasa</i>	18
■ Oznamy/Announcements	19
- Konferencie, kongresy v roku 2006. [Conferences, Congresses in 2006.]	19

No. 3 – 4

■ Citát/Quotation	1
- UNESCO: Ethics and Politics of Nanotechnology	1, 26
■ Pôvodné práce/Original papers	2
- Starostlivosť o umierajúcich a dlhodobo chorých a jej vnímanie laickou verejnosťou. [Care for Dying and Chronically Ill Patients and Its Perception from the Lay Public.] <i>J. Melich</i>	2
- K vymedzeniu osoby v kontexte dialogického personalizmu. [On Definition of Person in the Context of Dialogical Personalism.] <i>K. Glasová</i>	5
■ Dokumenty/Documents	7
- Commission of the European Communities Recommendation of 11 March 2005 on the European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers	7
- Odporúčanie Komisie Európskych spoločenstiev z 11. 3. 2005 týkajúce sa Európskej charty výskumných pracovníkov a Kódexu správania pre nábor výskumných pracovníkov	13
- Consensus Statement on Dignity in Illness, Disability, and Dying. [Konsenzné vyjadrenie o dôstojnosti v chorobe, postihnutí a umieraní.] <i>IACB</i>	20
■ Recenzie /Book Reviews	24
- Watt, H. (Ed.): Cooperation, Complicity & Conscience. [Spolupráca, spoluvina & svedomie.] <i>K. Glasová</i>	24
- Farrow, D. (Ed.): Recognizing Religion in a Secular Society. Essays in Pluralism, Religion, and Public Policy. [Uznanie náboženstva v sekulárnej spoločnosti. Štúdie o pluralizme, náboženstve a verejnej politike.] <i>K. Glasová</i>	25
- Pompey, H.: Zomieranie. [Dying.] <i>K. Glasová</i>	25
■ Obsah ročníka 13 – 2006/ Cumulative Contents of Volume 13 – 2006	27

Vedúci redaktor/Editor: J. Glasa ■ Redakčná rada/Editorial Board: M. Babál[†], J. Dačok, R. Fridrych, K. Glasová, M. Glasová, T. Krčméryová, J. Labus, J. Matulník, J. Palaščák, R. Pullmann, A. Rakús, M. Troščák, V. Žilínek ■ Rozšírená redakčná rada/National Advisory Board: A. Bajan, I. Ďuriš, A. Kapellerová, E. Kolibáš, Š. Krajčík, V. Krčméry ml., M. Kriška, P. Kukumberg, J. Longauer, F. Makai, E. Mathéová, P. Mráz, M. Pavlovič, J. Porubský ■ Medzinárodný poradný zbor/International Advisory Board: A. Carlberg (Stockholm), D. Callahan (Garrison, N. Y.), H. Glasová (London), T. Hope (Oxford), L. Gormally (London), H. Klaus (Washington, DC), S. Leone (Palermo), T. Lajkep (Brussels), M. Munzarová (Brno), R. H. Nicholson (London), J. Payne (Prague), R. Pegoraro (Padua), D. Sacchini (Rome), A. Slabý (Praha), A. Spagnolo (Rome), J. Šimek (Praha), K. Šipr (Brno), H. Watt (London) ■ Výkonný redaktor/Executive Editor: K. Glasová ■ Adresa redakcie/Address: Ústav medicínskej etiky a bioetiky n. f./Institute of Medical Ethics and Bioethics n. f., Limbová 12, 833 03 Bratislava ■ Tel: (+421-7) 59369472 ■ Registrované MK SR číslo 964/94. ■ Published by Charis Publishing House, Ipelská 3, Bratislava (Slovak Republic) for the Institute of Medical Ethics and Bioethics n.f., Bratislava.

ISSN 1335-0560

Included into Medline and Bibliographia medica slovacica
<http://www.imeb.sk>

PRINTED IN SLOVAKIA

Medicína etika & bioetika - Medical Ethics & Bioethics, založený ako časopis Ústavu medicínskej etiky a bioetiky v Bratislave. Je určený pracovníkom etických komisií v Slovenskej republike, ako aj najširšej medicínskej a zdravotníckej verejnosti. Má tiež za cieľ napomáhať medzinárodnú výmenu informácií na poli medicínskej etiky a bioetiky. Prináša informácie o aktuálnych podujatiach a udalostiach v oblasti medicínskej etiky a bioetiky, pôvodné práce, prehľady, reprinty legislatívnych materiálov a smerníc pre oblasť bioetiky, listy redakcie a recenzie. Príspevky a materiály uverejňuje v slovenskom alebo anglickom jazyku. Vybrané materiály vychádzajú dvojjazyčne. Vedecké práce publikované v časopise musia zodpovedať obvyklým medzinárodným kritériám (pozri Pokyny prispievateľom).

Medicína etika & bioetika - Medical Ethics & Bioethics, founded as the journal of the Institute of Medical Ethics & Bioethics in Bratislava. It aims to serve the informational and educational needs of the members of ethics committees in the Slovak Republic and the broadest medical and health audience as well. It aims also to enhance the international exchange of information in the field of medical ethics and bioethics. The information published comprises news, original papers, review articles, reprints of national and international regulatory materials, letters, reviews. Contributions and materials are published in Slovak or English. Selected materials are published in both languages. Scientific papers published in ME&B must respect the usual international standards (see Instructions for authors)

Reklama

Advertisement