

Bruxelles, 14. srpnja 2023.
(OR. en)

**Međuinstitucijski predmet:
2023/0285(NLE)**

**11850/23
ADD 1**

**RECH 357
EDUC 315
COMPET 763
IND 393
MI 617
EMPL 381**

PRIJEDLOG

Od:	Glavna tajnica Europske komisije, potpisala direktorica Martine DEPREZ
Datum primitka:	13. srpnja 2023.
Za:	Thérèse BLANCHET, glavna tajnica Vijeća Europske unije
Br. dok. Kom.:	COM(2023) 436 final - Annexes 1 to 2
Predmet:	PRILOZI Prijedlogu PREPORUKE VIJEĆA o europskom okviru za privlačenje i zadržavanje istraživačkih, inovacijskih i poduzetničkih talenata u Europi

Za delegacije se u prilogu nalazi dokument COM(2023) 436 final - Annexes 1 to 2.

Priloženo: COM(2023) 436 final - Annexes 1 to 2



EUROPSKA
KOMISIJA

Bruxelles, 13.7.2023.
COM(2023) 436 final

ANNEXES 1 to 2

PRILOZI

Prijedlogu PREPORUKE VIJEĆA

**o europskom okviru za privlačenje i zadržavanje istraživačkih, inovacijskih i
poduzetničkih talenata u Europi**

PRILOG I.

Primjeri zanimanja za istraživače u svim sektorima u profilima R1–R4¹

R1 – Istraživač početnik	R2 – Priznati istraživač
doctoral candidate junior academic junior consultant junior policy adviser/officer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer research apprentice/intern research assistant/technician	junior academic junior consultant junior policy adviser/officer junior lecturer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer postdoctoral researcher research assistant/technician
R3 – Afirmirani istraživač	R4 – Vodeći istraživač
accredited researcher assistant professor associate professor associate researcher principal consultant principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research specialist scientific councillor senior academic senior consultant senior lecturer senior policy adviser/officer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer	chief scientific officer distinguished professor full professor principal consultant principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research professor research specialist scientific councillor senior academic senior consultant senior lecturer senior policy adviser/officer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer

¹ Svrha primjera nije pružanje iscrpnog popisa, već navođenje vrste naziva radnih mjesta istraživača u svim profilima R1–R4 i u svim sektorima. Neka zanimanja istraživača mogu se pojaviti u više profila R1–R4, pri čemu će se odluka o profilu donositi u pojedinačnim slučajevima i ovisit će o razini neovisnosti, iskustva i priznavanja. Neki primjeri (kao što su konzultant i politički savjetnik/službenik) uključeni su pod pretpostavkom da zanimanje uključuje stvarne istraživačke aktivnosti.

Profil R1–R4 odnose se isključivo na istraživače i nisu relevantni za upravljanje istraživanjem. Slične vrste profila mogu se uzeti u obzir za upravljanje istraživanjem nakon pravilnog utvrđivanja kategorije.

PRILOG II.

Europska povelja za istraživače

Europska povelja za istraživače je skup načela na kojima se temelji razvoj privlačnih istraživačkih karijera kako bi se poduprla izvrsnost u istraživanju i inovacijama u cijeloj Europi. Povelja za istraživače obuhvaća prava i odgovornosti istraživača, poslodavaca, ulagača i oblikovatelja politika, koji se sastoje od 20 ključnih načela. Ta su načela razvrstana u sljedeća četiri stupa:

- (a) etika, integritet, rodna pitanja i otvorena znanost;
- (b) procjena, zapošljavanje i napredovanje istraživača;
- (c) radni uvjeti i prakse;
- (d) razvoj istraživačkih karijera i talenata.

Povelja za istraživače odnosi se na sve istraživače, istraživačke sektore i odgovarajuće krovne organizacije (dionici):

- (a) istraživači u svim sektorima (akademska zajednica, javne i privatne organizacije koje provode istraživanja);
- (b) poslodavci istraživača u javnom i privatnom sektoru;
- (c) ulagači u istraživanje i istraživači u javnom i privatnom sektoru;
- (d) oblikovatelji politika koje su relevantne za Povelju.

Namijenjena je istraživačima iz svih disciplina, uključujući znanost, tehnologiju, inženjerstvo, matematiku (STEM) te društvene i humanističke znanosti, uključujući umjetnost. Obuhvaća sve vrste istraživanja od pionirskih, ciljanih, strateških, primijenjenih i bliskih tržištu.

1. ETIKA I ISTRAŽIVAČKI INTEGRITET
2. SLOBODA ZNANSTVENOG ISTRAŽIVANJA
3. OTVORENA ZNANOST
4. RODNA RAVNOPRAVNOST
5. PRIHVAĆANJE RAZNOLIKOSTI
6. ISTRAŽIVAČKA PROFESIJA
7. SLOBODNO KRETANJE ISTRAŽIVAČA
8. ODRŽIVOST ISTRAŽIVANJA

U ovom stupu objedinjavaju se temeljna načela Povelje za istraživače i njezina usmjerenost na podupiranje izvrsnosti u istraživanju, koja se u tom kontekstu shvaća kao poticanje najboljih mogućih istraživačkih timova i projekata, bez rodni i drugih predrasuda. Očekuje se da će načela u okviru ovog stupa pridonijeti utvrđivanju vizije revitaliziranog europskog istraživačkog prostora i nadahnuti europske istraživače, poslodavce u području istraživanja te ulagače i oblikovatelje politika u tom području. Zbog transversalne prirode svih tih vrijednosti očekuje se da će ih se uključiti i uzeti u obzir u primjeni ostalih načela.

(1) Etika i istraživački integritet²

Istraživači bi se trebali pridržavati strogih etičkih pravila te pristupiti svojem radu pokazujući poštenje, pouzdanost, objektivnost, nepristranost i neovisnost, otvorenu komunikaciju, dužnu pažnju, pravednost i odgovornost za buduće naraštaje znanstvenika. To su temelji odgovornog i pouzdanog istraživanja bez neprimjerenog utjecaja (uključujući strano uplitanje³ i sukob interesa), što je preduvjet za postizanje izvrsnosti, te odgovornosti istraživača da se zaštite od pristranosti i metodoloških prečaca.

Istraživači bi se trebali pridržavati priznatih etičkih praksi i temeljnih etičkih načela⁴ primjerenih njihovim disciplinama te etičkih standarda dokumentiranih u različitim nacionalnim, sektorskim ili institucionalnim etičkim kodeksima.

Glavnu odgovornost za istraživački integritet snose sami istraživači. Istraživače bi trebalo podupirati institucionalnom kulturom istraživačkog integriteta kako bi se stvorila i poštovala pravila, postupci i smjernice te uspostavilo osposobljavanje i mentorstvo na temelju razmjene primjera najbolje prakse.

U svrhu poticanja dobre istraživačke prakse i kulture istraživačkog integriteta, svi uključeni dionici trebaju uzeti u obzir niz dimenzija, kao što su istraživački integritet u istraživačkim okruženjima; osposobljavanje i izgradnja kapaciteta za istraživački integritet; istraživački

² Zaključci Vijeća o istraživačkom integritetu 14853/15 (2015.), <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14853-2015-INIT/hr/pdf>.

³ Rješavanje pitanja vanjskog uplitanja u istraživanje i inovacije, Europska komisija (radni dokument službi Komisije), 2022., doi:10.2777/513746.

⁴ Na primjer, Europski kodeks ponašanja za istraživački integritet koji je izradila Europska federacija akademija znanosti i humanističkih znanosti (ALLEA), 2017., <https://allea.org/code-of-conduct/>.

postupci i politike koji uključuju istraživački integritet; politike povezane s podacima, objavljivanjem, diseminacijom, preispitivanjem, evaluacijom i uređivanjem. Isto tako, potrebno je uspostaviti mehanizme za utvrđivanje, prijavljivanje i rješavanje protupravnog postupanja u okviru istraživanja.

Istraživači moraju izbjegavati plagijate bilo koje vrste i poštovati pravila intelektualnog vlasništva i načela zajedničkog vlasništva ako je riječ o istraživanju koje se provodi u suradnji s nadzornicima istraživanja i/ili drugim istraživačima (ovisno o disciplini). To bi se trebalo primjenjivati u svim fazama istraživačkog procesa, uključujući osmišljavanje, pripremu zahtjeva za financiranje, razvoj i ostvarivanje rezultata. Potrebu da se opažanja potvrde dokazivanjem da se nalazi mogu ponoviti ne bi trebalo tumačiti kao plagiranje, pod uvjetom da se izričito upućuje na podatke koje treba potvrditi.

(2) Sloboda znanstvenog istraživanja

Sloboda znanstvenog istraživanja zajednička je temeljna vrijednost i načelo istraživačke suradnje unutar europskog istraživačkog prostora te s međunarodnim partnerima⁵. Istraživači bi svoja istraživanja trebali usmjeriti na dobrobit čovječanstva i širenje granica ljudskog znanja, uz istodobno uživanje slobode mišljenja, stajališta i izražavanja, slobode oblikovanja istraživačkih pitanja, slobode utvrđivanja metoda kojima se rješavaju problemi, slobode odabira i razvoja teorija, slobode dovođenja u pitanje prihvaćene mudrosti i iznošenja novih ideja te slobode udruživanja u profesionalna ili predstavnička akademska tijela. Istraživači bi trebali imati pravo diseminirati i objavljivati rezultate svojih istraživanja, među ostalim osposobljavanjem i poučavanjem. Međutim, istraživači bi trebali prepoznati ograničenja te slobode koja bi mogla nastati zbog posebnih istraživačkih okolnosti (uključujući nadzor/usmjeravanje/upravljanje) ili pravnih ili operativnih ograničenja, npr. zbog prava intelektualnog vlasništva, proračunskih ili infrastrukturnih razloga.

(3) Otvorena znanost

Istraživači bi trebali težiti sudjelovanju u svim aspektima otvorene znanosti⁶ te bi im u tom pogledu trebali pomagati njihovi poslodavci i ulagači. Svoje bi rezultate trebali dijeliti otvoreno, npr. putem otvorenih podataka i FAIR podataka, publikacija s otvorenim pristupom, otvorenog softvera, modela i algoritama. Trebali bi poduzeti mjere kako bi rezultati istraživanja bili ponovljivi. Trebali bi nastojati primjenjivati metodologije otvorene znanosti i sudjelovati u otvorenom istorazinskom ocjenjivanju. Poslodavci i/ili ulagači trebali bi podupirati i nagrađivati istinsku kulturu otvorene znanosti u cijeloj Uniji, među ostalim uvođenjem otvorenog pristupa znanstvenim publikacijama, istraživačkim podacima i drugim rezultatima istraživanja (tj. prema načelu „otvoreni koliko je to moguće, zatvoreni koliko je to potrebno”) te širenjem i prihvaćanjem načela i praksi otvorene znanosti, pri čemu treba voditi računa o razlikama među disciplinama i kulturnim razlikama, uključujući višejezičnost, podupirati razvoj vještina povezanih s otvorenom znanošću te dodatno razvijati i integrirati digitalne infrastrukture i usluge kojima se podupire otvorena znanost.

⁵ Vidjeti članak 13. Povelje Europske unije o temeljnim pravima i Deklaraciju iz Bonna o slobodi znanstvenog istraživanja, donesenu na Ministarskoj konferenciji o europskom istraživačkom prostoru 20. listopada 2020. u Bonnu, https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/_drp-efr-bonner_erklaerung_en_with-signatures_maerz_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

⁶ Zaključci Vijeća, Prijelaz na sustav otvorene znanosti, 9526/16, 27. svibnja 2016.

Građanska znanost

Istraživači bi u svoje projekte u najvećoj mogućoj mjeri i prema potrebi trebali uključiti građansku znanost. To znači uključivanje građana u osmišljavanje, oblikovanje i provedbu istraživačkih projekata u području znanosti, tehnologije, inženjerstva, umjetnosti, matematike (STEAM) te društvenih i humanističkih znanosti. Riječ je o idealnom sredstvu za demokratizaciju znanosti, izgradnju povjerenja u znanost i iskorištavanje golemih društvenih podataka i sposobnosti za provedbu izvrsnih istraživanja i stvaranje inovacija.

(4) Rodna ravnopravnost

Svi bi dionici trebali poticati rodnu ravnotežu u istraživačkim timovima, upravljačkim tijelima, tijelima nadležnima za donošenje odluka, povjerenstvima za zapošljavanje i promaknuća te savjetodavnim skupinama. To uključuje i poticanje integracije rodne dimenzije u sadržaj istraživanja, poučavanja i inovacija kako bi se poboljšala znanstvena kvaliteta, izvrsnost i društvena važnost stvorenog znanja. Rodna ravnopravnost usmjerena je i na borbu protiv rodno uvjetovanog nasilja i seksualnog uznemiravanja. Rodna ravnopravnost tumači se iz perspektive intersekcionalnosti, pri čemu se različiti sustavi moći između rodni i drugih društvenih kategorija i identiteta međusobno preklapaju i jačaju. Održive institucionalne promjene, koje se uvode putem planova za rodnu ravnopravnost⁷ ili sličnih planova, a kojima se omogućuje pravilno prijavljivanje povreda i koje uključuju sustave praćenja i evaluacije, prikladni su mehanizmi za promicanje rodne ravnopravnosti.

(5) Prihvaćanje raznolikosti

Uzimanje u obzir raznolikosti u širem smislu, među ostalim spol, rasno ili etničko podrijetlo, vjeru ili uvjerenje, socijalnu raznolikost, invaliditet, dob, seksualnu orijentaciju i borbu protiv diskriminacije na svim osnovama temeljno je načelo europskog istraživačkog prostora. Poslodavci i/ili ulagači trebali bi prihvatiti raznolikost svojih istraživača jer različita životna iskustva obogaćuju istraživačke projekte vrijednim perspektivama. Osim toga, raznolikost sudionika može utjecati na rezultate istraživanja koji se primjenjuju na raznolika društva u kojima živimo i obogaćuju ih. Potrebno je i prepoznati nesvjesne predrasude, na primjer u zapošljavanju, napredovanju i preispitivanju zadataka, te ih suzbiti ako je to moguće, posebno u području znanosti.

(6) Istraživačka profesija

Svi istraživači koji sudjeluju u osmišljavanju ili stvaranju novih znanja trebali bi biti priznati kao stručnjaci te bi se prema njima tako trebalo i postupati. To bi trebalo započeti na početku njihove karijere, neovisno o sektoru u kojem djeluju, odnosno na poslijediplomskoj razini, i trebalo bi uključivati sve razine, bez obzira na njihovu nacionalnu klasifikaciju (npr. zaposlenik, student poslijediplomskog studija, doktorski kandidat, stipendist na postdoktorskom studiju, državni službenici).

Poslodavci i ulagači trebali bi poticati i podupirati nelinearne i višestruke karijere koje obilježava geografska, disciplinarna, sektorska i međuorganizacijska mobilnost (upućivanja).

⁷ Vidjeti https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_hr i <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/what-gender-equality-plan-gep>.

Trebali bi poticati i hibridne karijere u okviru kojih se istodobno kombiniraju različiti sektori te bi ih trebalo priznavati jednako kao linearne karijere.

Profesionalan pristup

Istraživači bi trebali biti upoznati sa strateškim ciljevima koji se odnose na njihovo istraživačko okruženje i mehanizme financiranja te bi trebali tražiti sva potrebna odobrenja prije nego što započnu svoje istraživanje ili pristupe osiguranim resursima. Trebali bi poduzeti sve što mogu kako bi njihova istraživanja bila relevantna za društvo i kako ne bi nepotrebno duplicirali istraživanja koja su već provedena negdje drugdje.

Trebala bi postojati jasna komunikacija između istraživača i poslodavaca, ulagača ili nadzornika istraživanja u slučaju kašnjenja istraživačkog projekta, njegova redefiniranja ili dovršetka, a u slučaju ranijeg prekida ili obustave istraživačkog projekta iz bilo kojeg razloga potrebno je poslati obavijest.

Odgovornost

Snositi odgovornost znači biti odgovoran za vlastite postupke pri provođenju istraživanja. Istraživači moraju biti svjesni da su odgovorni prema poslodavcima, ulagačima ili drugim povezanim javnim ili privatnim tijelima te, iz više etičkih razloga, prema društvu. Istraživači koji se financiraju javnim sredstvima isto su tako odgovorni za učinkovito korištenje novca poreznih obveznika. Stoga bi se trebali pridržavati načela dobrog, transparentnog i učinkovitog financijskog upravljanja i surađivati u svim ovlaštenim revizijama svojih istraživanja, bez obzira na to provode li ih poslodavci/ulagači ili etička povjerenstva. Zbog toga moraju služiti kao primjeri etičkog ponašanja za svoje kolege i šire društvo.

Metode prikupljanja i analize, rezultati i, ako je primjenjivo, pojedinosti o podacima trebali bi se podvrgavati unutarnjoj i vanjskoj kontroli, kad god je to potrebno te na zahtjev nadležnih tijela. To je važno i kako bi podaci bili otvoreni, a rezultati ponovljivi.

(7) Slobodno kretanje istraživača

Ulagачi i poslodavci trebali bi promicati slobodno kretanje istraživača i drugih stručnjaka u području istraživanja, znanstvenih spoznaja i tehnologije te istodobno privlačiti talente i sprečavati potencijalni odljev talenata. Trebali bi prepoznati vrijednost geografske, međuinstitucijske, međusektorske, interdisciplinarne i transdisciplinarne te virtualne mobilnosti⁸ kao važnog sredstva za poboljšanje znanja i stručnog usavršavanja u svim fazama karijere istraživača te u potpunosti vrednovati i priznavati sva iskustva povezana s mobilnošću u okviru svojeg sustava napredovanja u karijeri ili ocjenjivanja. To zahtijeva uspostavu potrebnih administrativnih instrumenata kako bi se omogućila prenosivost bespovratnih sredstava i odredbi o socijalnoj sigurnosti, u skladu s nacionalnim zakonodavstvom.

(8) Održivost istraživanja

Istraživači, poslodavci i ulagači trebali bi promicati održivu provedbu istraživačkih aktivnosti u skladu s europskim zelenim planom, Programom Ujedinjenih naroda za održivi razvoj do

⁸ Tj. suradnja na daljinu putem elektroničkih mreža i infrastrukture.

2030. i ciljevima održivog razvoja. Istraživače bi trebalo podupirati institucionalnom kulturom održivog upravljanja istraživanjem te osposobljavanjem i mentorstvom na temelju razmjene primjera najbolje prakse. Trebali bi preuzeti vodeću ulogu u smanjenju svojih emisija ugljika na način kojim se pruža pozitivan primjer drugima u istraživačkoj zajednici.

„Zelena povelja MSCA”⁹ Europske komisije, razvijena u okviru aktivnosti Marie Skłodowska-Curie, može se upotrijebiti kao referentna točka.

⁹ Zelena povelja aktivnosti Marie Skłodowska-Curie, <https://marie-skłodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-green-charter>.

DRUGI STUP – PROCJENA, ZAPOSŁJAVANJE I NAPREDOVANJE ISTRAŽIVAČA

1. PROCJENA ISTRAŽIVAČA
2. ZAPOSŁJAVANJE
3. ODABIR
4. NAPREDOVANJE U KARIJERI

U okviru procjene istraživanja trebalo bi osigurati jednako priznavanje i nagrađivanje karijera istraživača bez obzira na sektor zapošļavanja ili djelatnosti te slijediti nepristran pristup koji se temelji na talentima. Pravedno zapošļavanje i odabir istraživača ključni su za postizanje otvorenog tržišta rada za istraživače, što doprinosi poboljšanju europskog istraživačkog prostora.

(1) Procjena istraživača¹⁰

Procjena istraživanja trebala bi omogućiti ocjenjivanje rezultata istraživača i istraživanja kako bi se postigla najveća kvaliteta i učinak. To zahtijeva priznavanje sve raznolikijih rezultata, aktivnosti i praksi istraživanja, uključujući suradnju, otvorenu razmjenu rezultata i osiguravanje visokih standarda istraživačkog integriteta. Stoga bi se procjena trebala prvenstveno temeljiti na kvalitativnoj prosudbi, za koju je od ključne važnosti istorazinsko ocjenjivanje, uz odgovornu upotrebu kvantitativnih pokazatelja. Procjena bi trebala uključivati i širi raspon evaluacijskih kriterija, kao što su poučavanje, upravljanje i vodstvo, nadzor, mentorstvo, vrednovanje znanja, poduzetništvo i suradnja s industrijom, timski rad, usluge za društvo, znanstvena komunikacija i interakcija s društvom te metodološka strogost i prakse otvorene znanosti. Trebalo bi priznati i doprinose inovacijama s pomoću izuma ili razvoja, osobito kad je riječ o kandidatima iz industrijskog sektora.

Poslodavci i ulagači trebali bi podupirati sustav za procjenu i nagrađivanje istraživača u kojem se uzima u obzir ukupna kvaliteta učinka istraživača na društvo, znanost i inovacije, raznolikost aktivnosti koje se provode, prakse otvorene znanosti te vrijednost geografske, interdisciplinarne i međusektorske mobilnosti. Takav bi sustav trebao:

- (a) biti utemeljen na kvalitativnoj prosudbi u okviru istorazinskog ocjenjivanja, uz odgovornu upotrebu kvantitativnih pokazatelja;
- (b) nagrađivati kvalitetu i razne potencijalne učinke istraživanja na društvo, znanost i inovacije;
- (c) priznavati raznolikost rezultata (među ostalim publikacije, skupovi podataka, softver, metodologije, protokoli, patentni), aktivnosti (među ostalim mentorstvo, nadzor istraživanja, rukovoditeljske uloge, poduzetništvo, upravljanje podacima, istorazinsko ocjenjivanje, poučavanje, vrednovanje znanja, suradnja između industrije i akademske zajednice, potpora oblikovanju politika utemeljenih na

¹⁰Dogovor o reformi procjene istraživanja (2022.)

https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf.

dokazima, interakcija s društvom) i prakse (među ostalim rana razmjena znanja i podataka, otvorena suradnja) te sva iskustva povezana s mobilnošću;

- (d) osiguravati da se u okviru profesionalne aktivnosti istraživača zadovoljavaju visoki standardi etičnosti i integriteta, nagrađuje primjereno provođenje istraživanja i vrednuju dobre prakse, posebno otvorene prakse za razmjenu rezultata i metodologija istraživanja, kad god je to moguće;
- (e) upotrebljavati kriterije i postupke procjene kojima se poštuje raznolikost istraživačkih disciplina i nacionalnih konteksta;
- (f) podupirati raznolikost profila istraživača i istraživačkih karijera te vrednovati pojedinačni doprinos, ali i ulogu timova, suradničkog rada i interdisciplinarnosti;
- (g) osiguravati rodnu ravnopravnost, jednake mogućnosti i uključivost.

Radi dosljednosti u provedbi tih načela poslodavci i ulagači trebali bi poticati kontinuirano osposobljavanje aktera uključenih u postupak procjene i nagrađivanja.

(2) Zapošljavanje

Poslodavci i/ili ulagači trebali bi uspostaviti postupke zapošljavanja i odabira koji su otvoreni¹¹, transparentni i utemeljeni na zaslugama, a da se pritom ne kažnjavaju prekidi u karijeri ili međusektorska mobilnost. Tim bi se postupcima trebalo težiti izvrsnosti, rodnoj ravnopravnosti i raznolikosti te bi trebali biti prilagođeni vrsti radnog mjesta koje se oglašava. Oglasi bi trebali uključivati sveobuhvatan opis traženog znanja i kompetencija, uključujući opis radnih uvjeta i prava, mogućnosti za razvoj karijere i vremenski okvir. Kandidate bi prije odabira trebalo obavijestiti o postupku zapošljavanja i kriterijima odabira, broju dostupnih radnih mjesta i izgledima za razvoj karijere.

Promjene u kronološkom redoslijedu životopisa

Prekidi u karijeri ili promjene u kronološkom redoslijedu životopisa ne bi se smjeli kažnjavati, već bi ih trebalo smatrati razvojem karijere i stoga potencijalno vrijednim doprinosom stručnom usavršavanju istraživača u smjeru višedimenzionalne karijere. Kandidatima bi stoga trebalo omogućiti da dostavljaju životopise koji se temelje na dokazima i odražavaju reprezentativan raspon postignuća i kvalifikacija primjerenih radnom mjestu za koje se podnosi prijava.

Radni staž

Potrebne razine kvalifikacija trebale bi biti u skladu s potrebama radnog mjesta i ne bi trebale biti prepreka zapošljavanju. Evaluacija kvalifikacija trebala bi biti usmjerena na ocjenjivanje postignuća osobe, a ne na njezine životne prilike ili ugled institucije u kojoj su kvalifikacije stečene. Budući da se stručne kvalifikacije mogu steći u ranoj fazi duge karijere, trebalo bi poticati i priznavati cjeloživotno stručno usavršavanje.

(3) Odabir

¹¹Trebalo bi upotrebljavati sve dostupne instrumente te međunarodne ili globalno dostupne internetske resurse kao što je portal EURAXESS: <https://euraxess.ec.europa.eu>.

U okviru postupka odabira trebalo bi uzeti u obzir cjelokupno iskustvo kandidata. Uz usredotočenost na njihov ukupan potencijal kao istraživača trebalo bi razmotriti i njihovu kreativnost i razinu neovisnosti. U povjerenstvima za odabir trebali bi biti zastupljeni različita stručna znanja, kompetencije i iskustvo relevantni za procjenu kandidata. Trebala bi postojati odgovarajuća rodna ravnoteža i, ako je to primjereno i izvedivo, povjerenstva bi trebala uključivati članove iz različitih sektora (javni i privatni) i disciplina te drugih zemalja. Kad god je to moguće, trebalo bi primijeniti širok raspon praksi odabira, kao što su procjena vanjskih stručnjaka te razgovori uživo i putem interneta. Članove povjerenstava za odabir trebalo bi na odgovarajući način osposobiti, posebno kako bi se na najmanju mjeru svele rodne ili druge nesvjesne predrasude. Sve kandidate trebalo bi nakon postupka odabira obavijestiti o prednostima i nedostacima njihovih prijavi.

Nediskriminacija

Poslodavci i/ili ulagači u istraživanja ne bi smjeli ni na koji način diskriminirati istraživače na temelju spola, dobi, etničkog, nacionalnog ili socijalnog podrijetla, vjere ili uvjerenja, seksualne orijentacije, jezika, invaliditeta, političkog mišljenja te društvenog ili gospodarskog statusa.

(4) Napredovanje u karijeri

Poslodavci i/ili ulagači trebali bi za sve istraživače, uključujući više istraživače, uvesti sustave evaluacije/ocjenjivanja za redovitu i transparentnu procjenu njihovih profesionalnih rezultata koju provodi neovisno (a u slučaju viših istraživača, po mogućnosti međunarodno) povjerenstvo. Višestruka karijera, koju obilježava geografska, sektorska i međuorganizacijska mobilnost (upućivanja) ili hibridne karijere koje obilježava istodobna kombinacija sektora, zaslužuju potpuno priznavanje i uzimanje u obzir jednako kao i linearna karijera.

U takvim postupcima evaluacije i ocjenjivanja, kao i u kontekstu napredovanja u karijeri, trebalo bi uzeti u obzir ukupni potencijal istraživača, njihovu istraživačku kreativnost, istraživačke rezultate (npr. publikacije, podaci, softver, modeli, algoritmi, metode, protokoli, patent, doprinosi politikama), aktivnosti (npr. upravljanje i vodstvo, poučavanje/predavanje, istraživačko ocjenjivanje, nadzor, mentorstvo, poduzetništvo, vrednovanje znanja, nacionalna ili međunarodna suradnja, administrativne dužnosti, usluge za društvo, znanstvena komunikacija i interakcija s društvom), istraživačko ponašanje (npr. etika i praksa integriteta, metodološka strogost, rana razmjena znanja i podataka, otvorena suradnja) i njihovu mobilnost.

Transparentan, strukturiran, uključiv i rodno ravnopravan sustav pristupanja i napredovanja u karijeri potreban je za jačanje karijera u okviru akademske zajednice, sve do najviših položaja¹². U tu bi se svrhu na razini država članica i istraživačkih organizacija moglo razmotriti uvođenje aranžmana po uzoru na stalno zaposlenje koji bi se trebali smatrati ugovorom na određeno vrijeme uz mogućnost prelaska na stalno radno mjesto pod uvjetom da je dobivena pozitivna ocjena.

Koautorstvo

¹² Vidjeti studiju MORE 4 (2021.) –
https://cdn5.euraxess.org/sites/default/files/policy_library/more4_final_report.pdf.

Pri procjeni osoblja ustanove bi trebale pozitivno gledati na koautorstvo kao dokaz konstruktivnog pristupa provedbi istraživanja. Poslodavci i/ili ulagači stoga bi trebali razviti strategije, prakse i postupke kako bi istraživačima, uključujući one na početku istraživačke karijere, pružili potrebne okvirne uvjete da mogu uživati pravo da budu priznati, navedeni i/ili citirani, u kontekstu svojih stvarnih doprinosa, kao koautori dokumenata, suizumitelji patenata itd. ili da objavljuju vlastite rezultate istraživanja neovisno o svojim nadzornicima.

Priznavanje iskustva mobilnosti

Svako iskustvo mobilnosti, npr. boravak u drugoj zemlji/regiji ili u drugom istraživačkom okruženju (javno ili privatno) ili promjena iz jedne discipline ili sektora u drugi, kao dio početne istraživačke izobrazbe ili u kasnijoj fazi istraživačke karijere, ili iskustvo virtualne mobilnosti trebalo bi smatrati vrijednim doprinosom stručnom usavršavanju istraživača.

TREĆI STUP – RADNI UVJETI I PRAKSE

1. RADNI UVJETI, FINANCIRANJE I PLAĆE
2. STABILNOST ZAPOSLENJA
3. UGOVORNE I PRAVNE OBVEZE
4. DISEMINACIJA I ISKORIŠTAVANJE REZULTATA

Poboljšanje radnih uvjeta istraživača trebalo bi biti osnova političkog okvira Unije za istraživačke karijere. U tom se području predlaže nekoliko mjera kako bi se doprinijelo stabilnosti zapošljavanja, utvrđivanju radničkih prava i obveza istraživača te potrebi da poslodavci i ulagači razviju istraživačku kulturu za izvrsnost u istraživanju i olakšaju stvaranje uspješne istraživačke zajednice.

(1) Radni uvjeti, financiranje i plaće

Poslodavci i/ili ulagači prema potrebi bi istraživačima, uključujući one s invaliditetom, trebali omogućiti fleksibilne radne uvjete koji se smatraju ključnima za uspješno istraživanje u skladu s postojećim nacionalnim zakonodavstvom i nacionalnim ili sektorskim kolektivnim ugovorima. Trebali bi nastojati osigurati radne uvjete koji svim istraživačima omogućuju usklađivanje osobnog i profesionalnog života¹³. Posebnu pozornost trebalo bi među ostalim posvetiti fleksibilnom radnom vremenu, radu u nepunom radnom vremenu, radu na daljinu i plaćenom dopustu te potrebnim financijskim i administrativnim odredbama kojima se uređuju takvi aranžmani. Poslodavci bi trebali osigurati radno okruženje koje promiče mentalno zdravlje i dobrobit istraživača, uključujući odgovarajuće postupke za sprečavanje i suzbijanje rodno uvjetovanog nasilja, uključujući seksualno uznemiravanje.

Istraživačko okruženje

Poslodavci i/ili ulagači u istraživanja trebali bi osigurati stvaranje najpoticajnijeg okruženja za istraživanje ili osposobljavanje u području istraživanja koje nudi odgovarajuću opremu, objekte i mogućnosti, uključujući suradnju na daljinu s pomoću istraživačkih mreža, te najvišu razinu zdravlja i sigurnosti u skladu s propisima Unije, nacionalnim ili sektorskim propisima. Ulagачi bi trebali osigurati odgovarajuća sredstva za potporu dogovorenom programu rada. Posebno je važno imati kvalificirano pomoćno osoblje (npr. stručnjaci, uključujući voditelje istraživanja i administratore).

Pritužbe/žalbe

Poslodavci i/ili ulagači u istraživanja trebali bi, u skladu s relevantnim pravilima i propisima nacionalnog ili međunarodnog prava ili prava Unije, uspostaviti odgovarajuće postupke, po mogućnosti imenovanjem nepristranog pravobranitelja, za rješavanje pritužbi/žalbi istraživača, uključujući one koje se odnose na sukobe između nadzornikâ i istraživača početnika (R1) ili priznatih istraživača (R2). Takvi postupci trebali bi cjelokupnom

¹³ Vidjeti SEC (2005.) 260, Žene i znanost: Izvrsnost i inovacije – rodna ravnopravnost u znanosti.

istraživačkom osoblju pružiti povjerljivu i neformalnu pomoć u rješavanju radnih sukoba, sporova i pritužbi, u svrhu promicanja poštenog i jednakog postupanja unutar ustanove i poboljšanja ukupne kvalitete radnog okruženja.

Sudjelovanje u upravljanju organizacijama

Poslodavci i/ili ulagači u istraživanja trebali bi priznati da je u potpunosti legitimno, a čak i poželjno, da istraživači budu zastupljeni u relevantnim tijelima za informiranje, savjetovanje i donošenje odluka u ustanovama za koje rade, da štite i promiču svoje pojedinačne i kolektivne interese kao stručnjaci te da aktivno doprinose radu ustanove¹⁴.

Financiranje i plaće

Poslodavci i/ili ulagači u istraživanja trebali bi osigurati da istraživači, bez obzira na svoj status, uživaju pravedne i privlačne uvjete za naknade (financiranje i/ili plaće) s odgovarajućim i pravednim odredbama o socijalnom osiguranju (uključujući naknade za bolovanje i roditeljske naknade, mirovinska prava i naknade za nezaposlenet, naknade za invaliditet te naknade za nesreće na radu i profesionalne bolesti) u skladu s postojećim nacionalnim zakonodavstvom i nacionalnim ili sektorskim kolektivnim ugovorima. To mora uključivati istraživače u svim fazama karijere, uključujući istraživače početnike (R1), razmjerno njihovu pravnom statusu, rezultatima i razini kvalifikacija i/ili odgovornosti. Istraživači bi trebali biti upoznati sa svojim pravima i obvezama kad je riječ o razumijevanju načina oporezivanja njihovih plaća te bi im trebalo pružiti transparentne informacije o pravima na socijalnu zaštitu kao što su nacionalna mirovinska prava.

(2) *Stabilnost zaposlenja*

Poslodavci i/ili ulagači trebali bi poduzeti odlučne mjere za suzbijanje fenomena nesigurnosti zaposlenja te za potporu sigurnosti i stabilnosti radnih mjesta, među ostalim ograničenjem maksimalnog ukupnog trajanja zapošljavanja na određeno vrijeme i primjenom preporučenog maksimalnog praga od trećine ugovora na određeno vrijeme u ukupnim istraživačkim ljudskim resursima određenog poslodavca. Kad god se obavljaju trajni, dugoročni ili vrlo repetitivni istraživački zadaci, odgovarajući instrument trebali bi biti stalni ugovori ili ugovori na neodređeno vrijeme.

Postdoktorska radna mjesta (R2)

Nesigurnost zaposlenja poseban je problem u akademskoj zajednici. Kako bi se uklonio taj problem i pružila potpora sigurnosti i stabilnosti radnih mjesta, ustanove koje zapošljavaju postdoktorske istraživače (R2) trebale bi utvrditi jasna pravila i smjernice za zapošljavanje postdoktorskih istraživača, uključujući maksimalno trajanje i ciljeve takvog zapošljavanja. U tim bi smjernicama trebalo uzeti u obzir vrijeme provedeno na prethodnim postdoktorskim radnim mjestima u drugim ustanovama i činjenicu da bi postdoktorski status trebao biti prijelazan, s primarnom svrhom pružanja dodatnih mogućnosti stručnog usavršavanja u

¹⁴ U tom kontekstu vidjeti i Direktivu 2002/14/EZ Europskog parlamenta i Vijeća od 11. ožujka 2002. o uspostavljanju općeg okvira za obavješćivanje i savjetovanje s radnicima u Europskoj zajednici – Zajednička izjava Europskog parlamenta, Vijeća i Komisije o zastupanju radnika (SL L 80, 23.3.2002., str. 29.).

okviru istraživačke karijere u kontekstu dugoročnih izgleda za razvoj karijere koji uključuju ugovor na neodređeno vrijeme ili stalno radno mjesto.

(3) Ugovorne i pravne obveze

Istraživači na svim razinama moraju biti upoznati s nacionalnim, sektorskim ili institucionalnim propisima kojima se uređuju uvjeti osposobljavanja i/ili rada. To uključuje propise o pravima intelektualnog vlasništva te zahtjeve i uvjete svakog sponzora ili ulagača, neovisno o prirodi njihova ugovora. Poslodavci i ulagači trebali bi dostaviti preslike tih dokumenata na engleskom jeziku. Istraživači bi se trebali pridržavati tih propisa ostvarivanjem traženih rezultata (npr. disertacije, publikacije, patent, izvješća, razvoj novih proizvoda itd.), kako je utvrđeno u uvjetima ugovora ili jednakovrijednom dokumentu.

Istraživači bi uvijek trebali primjenjivati sigurne radne prakse, u skladu s relevantnim nacionalnim zakonodavstvom i zakonodavstvom Unije, uključujući poduzimanje potrebnih mjera opreza za zdravlje i sigurnost te za oporavak od kibernetičkih napada i katastrofa povezanih s informacijskom tehnologijom, npr. pripremom odgovarajućih strategija sigurnosnog kopiranja podataka. Također bi trebali biti upoznati s postojećim nacionalnim pravnim zahtjevima i pravnim zahtjevima Unije u pogledu zaštite podataka i povjerljivosti te poduzeti potrebne korake kako bi ti zahtjevi uvijek bili ispunjeni.

(4) Diseminacija i iskorištavanje rezultata

Svi istraživači trebali bi prakticirati otvorenu znanost kako bi osigurali, u skladu sa svojim ugovornim aranžmanima, da se rezultati njihovih istraživanja šire, stavljaju na raspolaganje na otvoren način i iskorištavaju, npr. da se priopćavaju, prenose u druga istraživačka okruženja i, prema potrebi, komercijaliziraju. Od viših istraživača očekuje se da preuzmu vodeću ulogu u osiguravanju da su istraživanja uspješna i da se rezultati iskorištavaju u komercijalne svrhe ili stavljaju na raspolaganje javnosti (ili oboje) kad god se pojavi prilika.

Istraživačima bi u tom pogledu trebali pomoći njihovi poslodavci i ulagači, osiguravanjem odgovarajućeg osposobljavanja u području vještina i pristupa odgovarajućem financiranju, infrastrukturi i potpori. Pri zapošljavanju, napredovanju u karijeri i ocjenjivanju programa financiranja poslodavci i ulagači trebali bi priznati, poticati i nagraditi sudjelovanje istraživača u otvorenoj znanosti.

Intelektualna imovina, uključujući prava intelektualnog vlasništva

Poslodavci i/ili ulagači trebali bi osigurati da istraživači u svim fazama karijere dobiju odgovarajuću naknadu za koristi koje proizlaze iz iskorištavanja (ako postoji) rezultata njihovih istraživačkih i inovacijskih aktivnosti, prema potrebi jamčenjem suvlasništva nad pravima intelektualnog vlasništva kao što su autorska prava. Poslodavci i/ili ulagači trebali bi to pitanje izričito riješiti u svojoj strategiji upravljanja intelektualnom imovinom, a ta bi strategija trebala biti javno dostupna. Strategija upravljanja intelektualnom imovinom trebala bi obuhvaćati stvaranje i korištenje svih vrsta intelektualne imovine (uključujući podatke, znanje i iskustvo, standarde), upravljanje tom imovinom i vlasništvo nad njom te podupirati otvorenu znanost.

U strategiji bi se trebalo izričito pozivati na odredbe o vlasništvu i pravima pristupa za istraživače i/ili, ako je primjenjivo, njihove poslodavce ili druge strane, uključujući partnere iz

industrije, kako je možda predviđeno posebnim sporazumima o suradnji ili drugim vrstama sporazuma¹⁵.

Javno djelovanje

Istraživači bi trebali osigurati da njihove istraživačke aktivnosti općenito budu poznate društvu, tako da ih razumiju osobe koje nisu stručnjaci, čime se poboljšava razumijevanje znanosti u javnosti. Izravna suradnja s civilnim društvom i građanima pomoći će istraživačima da bolje razumiju javni interes u odnosu na prioritete istraživanja i zabrinutost javnosti te da, prema potrebi, iskoriste potencijal zajedničkog osmišljavanja i zajedničkog stvaranja s društvom.

¹⁵Daljnje preporuke mogu se pronaći u Preporuci Komisije o Kodeksu prakse za upravljanje intelektualnom imovinom, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/ALL/?uri=CELEX%3A32008H0416>.

ČETVRTI STUP – RAZVOJ ISTRAŽIVAČKIH KARIJERA I TALENATA

1. VREDNOVANJE RAZNOLIKIH ISTRAŽIVAČKIH KARIJERA
2. RAZVOJ KARIJERE I SAVJETOVANJE
3. KONTINUIRANO STRUČNO USAVRŠAVANJE
4. NADZOR I MENTORSTVO

Istraživačka zajednica razlikuje se po talentima, vještinama, kompetencijama te kapacitetima i ulogama. Što se ti talenti više potiču i razvijaju, to je bolja kvaliteta istraživanja i veća društvena važnost stvorenog znanja. Potrebno je poticati kontinuirano stručno usavršavanje i osposobljavanje u području vještina kako bi se očuvale kompetencije, a istraživačima pružio širok raspon mogućnosti za razvoj karijere u javnom i privatnom sektoru.

(1) Vrednovanje raznolikih istraživačkih karijera

Poslodavci i/ili ulagači trebali bi prepoznati da istraživači mogu imati vrlo raznolike karijere i u području istraživanja i na drugim funkcijama. Diversifikacija karijere obično uključuje mobilnost u svim njezinim oblicima: internacionalnu, intranacionalnu, međusektorsku, međuinstitucijsku, interdisciplinarnu, transdisciplinarnu i virtualnu mobilnost. To zahtijeva procjenu kvalitete koja se više temelji na talentima i u okviru koje se uzima u obzir raznolikost, poticanje odgovorne upotrebe parametara, različiti doprinosi i njihovi potencijalni učinci, različite aktivnosti i prakse kao što su poučavanje i vještine, istorazinsko ocjenjivanje, upravljanje istraživanjem i vodstvo, nadzor, mentorstvo, vrednovanje znanja, poduzetništvo i suradnja s industrijom, usluge za društvo, znanstvena komunikacija i interakcija s društvom, metodološka strogost i prakse otvorene znanosti, među ostalim timska znanost, te mobilnost.

Poslodavci i/ili ulagači trebali bi uvesti mjere kojima se omogućuje da se istraživači, osobito oni na početku karijere, upoznaju s mogućnostima dostupnima u svim relevantnim sektorima te kojima se promiče kultura diversifikacije karijera radi boljeg osobnog razvoja i stručnog usavršavanja. To će zahtijevati pružanje usluga savjetovanja i potpore u karijeri kako bi se potaknula međusektorska, interdisciplinarna i geografska mobilnost, kao i uspostava i razvoj poduzetničkih aktivnosti.

(2) Razvoj karijere i savjetovanje

Poslodavci i/ili ulagači u istraživanja trebali bi, po mogućnosti u okviru upravljanja ljudskim resursima, izraditi posebnu strategiju razvoja karijere za istraživače u svim fazama karijere, bez obzira na njihov ugovorni status, uključujući istraživače s ugovorima na određeno vrijeme. U tom kontekstu trebalo bi podupirati istraživače pri izradi individualnog plana karijere kako bi se utvrdilo osposobljavanje i istraživanje potrebno za ostvarivanje njihovih ciljeva u karijeri. To bi trebalo uključivati dostupnost mentora uključenih u pružanje potpore i smjernica za osobni razvoj i stručno usavršavanje istraživača, čime bi ih se motiviralo i doprinijelo smanjenju nesigurnosti u njihovoj profesionalnoj budućnosti. Svi bi istraživači trebali biti upoznati s takvim odredbama i mehanizmima te proaktivni i odgovorni za razvoj svoje karijere.

Poslodavci i/ili ulagači trebali bi u predmetnim ustanovama ili u suradnji s drugim strukturama osigurati pristupačno i relevantno profesionalno usmjeravanje i pomoć pri

zapošljavanju, pružanjem informacija, smjernica i potpore razvoju karijere unutar predmetne ustanove i izvan nje. To se mora ponuditi istraživačima u svim fazama njihove karijere, bez obzira na njihov ugovorni status.

(3) *Kontinuirano stručno usavršavanje*

Istraživači u svim fazama karijere trebali bi proaktivno tražiti, a njihov poslodavac ili ulagač u istraživanje trebao bi im pružati prilike za kontinuirano usavršavanje redovitim poboljšanjem i povećanjem njihovih vještina i kompetencija. To se može postići različitim sredstvima, među ostalim formalnim osposobljavanjem, radionicama, konferencijama i e-učenjem ili suradnjom unutar tima i odgovarajućih mreža. Posebnu pozornost trebalo bi posvetiti osposobljavanju istraživača početnika (R1) od kojih su većina doktorski kandidati na početku istraživačke karijere¹⁶.

Pristup osposobljavanju u području istraživanja i kontinuiranom razvoju

Poslodavci i/ili ulagači trebali bi osigurati da svi istraživači u bilo kojoj fazi karijere i bez obzira na ugovorni status dobiju priliku za stručno usavršavanje i poboljšanje vlastite zapošljivosti pristupom mjerama za kontinuirani razvoj vještina i kompetencija. Poslodavci i ulagači trebali bi poduzeti mjere za potporu razvoju i pružanju ciljanog osposobljavanja, među ostalim u obliku mikrokvalifikacija, kako bi se omogućili usavršavanja i prekvalifikacije za istraživače s perspektivom cjeloživotnog učenja te potaknula međusektorska i interdisciplinarna mobilnost. Te bi mjere trebalo redovito ocjenjivati s obzirom na njihovu dostupnost, primjenu i učinkovitost u poboljšanju kompetencija, vještina i zapošljivosti.

Poslodavci i ulagači trebali bi pridati odgovarajuću važnost potrebi za poticanjem poduzetničkih kompetencija istraživača kako bi se onima koji započnu poduzetničku karijeru omogućilo da svoje kapacitete za stvaranje znanja povežu sa sposobnostima vrednovanja znanja, pretvaranjem inovativnih ideja u poslovne prilike i poticanjem inovacija i napretka.

Poslodavci i ulagači trebali bi poduzeti korake kako bi se doktorska izobrazba prilagodila interoperabilnim karijerama u svim relevantnim sektorima te praksi otvorene znanosti, među ostalim primjenom europskog okvira kompetencija za istraživače (ResearchComp) i svih drugih budućih inicijativa koje Komisija poduzme u svrhu jačanja transverzalnih vještina istraživača.

Vrednovanje vještina

U okviru širenja skupova vještina istraživača poslodavci i/ili ulagači trebali bi provesti odgovarajuću procjenu i evaluaciju formalnog i neformalnog osposobljavanja, uključujući vještine i osposobljavanje na radnom mjestu, osobito u kontekstu međunarodne i profesionalne mobilnosti. Procjenu bi trebalo provesti na temelju usklađenih kriterija, na pravedan i transparentan način te u razumnom roku.

¹⁶Na primjer, vidjeti načela za inovativnu doktorsku izobrazbu (2011.), https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/principles_for_innovative_doctoral_training.pdf, Načela iz Salzburga (2016.), https://www.eua-cde.org/downloads/publications/2016_euacde_doctoral-salzburg-implementation-new-challenges.pdf i Načela iz Hannovera (2022.), https://www.uclpress.co.uk/products/176626?_pos=1&_sid=d5bf44607&_ss=r.

Poučavanje

Poučavanje je ključno sredstvo za strukturiranje i diseminaciju znanja te je vrijedna opcija u karijeri istraživača. U sklopu poučavanja trebalo bi koristiti i primjenjivati znanstvene spoznaje te promicati istraživački interes među studentima. Sudjelovanje istraživača u poučavanju trebalo bi u potpunosti podržati i priznati, a to bi se sudjelovanje moglo razlikovati u različitim fazama karijere. Posebnu pozornost trebalo bi posvetiti istraživačima na početku karijere i zajamčiti im odgovarajuću potporu i usklađenost odgovornosti u okviru poučavanja (uključujući predavanje, nadzor i mentorstvo) s njihovim istraživačkim aktivnostima ili osposobljavanjem u području istraživanja.

Poslodavci i/ili ulagači trebali bi osigurati odgovarajuću naknadu za dužnosti poučavanja te njihovo uzimanje u obzir u sustavima evaluacije/ocjenjivanja od rane faze karijere istraživača. Također bi trebalo zajamčiti da se vrijeme koje članovi osoblja na višim položajima posvećuju osposobljavanju i mentorstvu istraživača početnika i priznatih istraživača (R1, R2) ubraja u njihove aktivnosti poučavanja. Trebalo bi uspostaviti odgovarajuće osposobljavanje za aktivnosti poučavanja kao dio početnog osposobljavanja i stručnog usavršavanja istraživača.

(4) Nadzor i mentorstvo

Odgovarajuće osoblje i upravljanje timovima ključni su u radnim okruženjima u području istraživanja jer je znanost po definiciji zajednički pothvat. Trebalo bi uspostaviti potrebno osposobljavanje, instrumente i mehanizme evaluacije kako bi viši i vodeći istraživači mogli voditi svoje osoblje i timove na pravedan i nediskriminirajući način, bez rodni i drugih oblika predrasuda, te uspostaviti plodonosne i suradničke radne odnose sa svojim kolegama. To bi trebalo doprinijeti zdravim, pravednim i kreativnim okruženjima u kojima se svaki pojedinac poštuje i priznaje te ga se primjereno motivira i potiče njegova opća dobrobit.

Poslodavci i/ili ulagači trebali bi se pobrinuti da je jasno definirano tko je osoba ili skupina osoba kojoj se istraživači početnici (R1) i priznati istraživači (R2) mogu obratiti radi obavljanja njihovih profesionalnih dužnosti te bi o tome trebali obavijestiti istraživače.

U okviru takvih aranžmana trebalo bi jasno utvrditi da predloženi nadzornici imaju odgovarajuću razinu stručnosti kad je riječ o nadzoru istraživanja te da imaju vremena i da će se obvezati pripravniku istraživaču ponuditi odgovarajuću potporu i provesti potrebne postupke za napredak i preispitivanje te potrebne mehanizme povratnih informacija.

Posebne odredbe za integraciju, potporu istraživanju i razvoj karijere istraživača, za njihovo mentorstvo i dobrobit, za komunikaciju i rješavanje sukoba te za osposobljavanje i stručno usavršavanje nadzornika navedene su u Smjernicama za nadzor u okviru aktivnosti Marie Skłodowska-Curie (MSCA)¹⁷. Smjernice za nadzor u okviru aktivnosti Marie Skłodowska-Curie su niz preporuka za pojedince i ustanove koji primaju sredstva za te aktivnosti. Smjernice promiču učinkovit nadzor, mentorstvo i odgovarajuće profesionalno usmjeravanje.

Odnos s nadzornicima

Istraživači u fazi osposobljavanja trebali bi redovito komunicirati sa svojim nadređenima i predstavnicima fakulteta ili odjela i imati strukturiran odnos s njima koji mogu u potpunosti iskoristiti. Nadzornici bi isto tako trebali aktivno podupirati istraživače na početku karijere

¹⁷ <https://marie-skłodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-guidelines-on-supervision>

organiziranjem sastanaka za pružanje povratnih informacija i promicanjem aktivnosti osposobljavanja relevantnih za njihov rad.

To uključuje vođenje evidencije o cjelokupnom napretku rada i rezultatima istraživanja, prikupljanje povratnih informacija putem izvješća i seminara, primjenu tih povratnih informacija i rad u skladu s dogovorenim rasporedima, ključnim etapama, ostvarenjima i/ili rezultatima istraživanja.

Viši istraživači

Viši istraživači (R3 i R4) trebali bi posvetiti posebnu pozornost svojoj višedimenzionalnoj ulozi nadzornika, mentora, savjetnika za karijeru, voditelja, koordinatora projekata, rukovoditelja ili znanstvenih komunikatora. Te bi zadaće trebali obavljati u skladu s najvišim profesionalnim standardima i imati pristup odgovarajućem osposobljavanju. Kad je riječ o njihovoj ulozi nadzornika ili mentora istraživača, viši istraživači trebali bi izgraditi konstruktivan i pozitivan odnos s istraživačima početnicima (R1) i priznatim istraživačima (R2) kako bi se uspostavili uvjeti za učinkovit prijenos znanja i daljnji uspješan razvoj njihovih karijera. To je vrlo odgovorna uloga za podupiranje razvoja karijere istraživača profila R1 i R2 u okviru koje se prenose iskustva i vrijednosti u pouzdanom i povjerljivom okruženju.