

Bruselj, 14. julij 2023
(OR. en)

Medinstitucionalna zadeva:
2023/0285(NLE)

11850/23
ADD 1

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

PREDLOG

Pošiljatelj:	za generalno sekretarko Evropske komisije: direktorica Martine DEPREZ
Datum prejema:	13. julij 2023
Prejemnik:	Thérèse BLANCHET, generalna sekretarka Sveta Evropske unije
Št. dok. Kom.:	COM(2023) 436 final
Zadeva:	PRILOGI k Predlogu za PRIPOROČILO SVETA o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Evropi

Delegacije prejmejo priloženi dokument COM(2023) 436 final.

Priloga: COM(2023) 436 final



EVROPSKA
KOMISIJA

Bruselj, 13.7.2023
COM(2023) 436 final

ANNEXES 1 to 2

PRILOGI

k

Predlogu za PRIPOROČILO SVETA

**o evropskem okviru za pritegnitev in ohranjanje talentov na področju raziskav, inovacij
in podjetništva v Evropi**

PRILOGA I

Primeri poklicev za raziskovalce v vseh sektorjih po profilih R1–R4¹

R1 – mladi raziskovalec	R2 – priznani raziskovalec
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 – uveljavljeni raziskovalec	R4 – vodilni raziskovalec
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 Ti primeri niso izčrpn, temveč ponazarjajo vrste nazivov za raziskovalce po profilih R1–R4 in v vseh sektorjih. Nekateri poklici raziskovalca se lahko pojavijo v več profilih R1–R4, pri čemer bo odločitev o profilu sprejeta za vsak primer posebej glede na stopnjo neodvisnosti, izkušenosti in priznanja. Nekateri primeri (kot so „consultant“ in „policy adviser/officer“) so vključeni pod predpostavko, da poklic zajema dejanske raziskovalne dejavnosti.

Profili R1–R4 se nanašajo izključno na raziskovalce in niso pomembni za področje upravljanja raziskav. Podobne vrste profilov bi bilo mogoče upoštevati pri upravljanju raziskav, ko bo kategorija ustrezno oblikovana.

PRILOGA II

Evropska listina za raziskovalce

Evropska listina za raziskovalce je sklop načel, na katerih temelji razvoj privlačnih poklicnih poti v raziskavah za podporo odličnosti na področju raziskav in inovacij po vsej Evropi. Listina za raziskovalce se osredotoča na pravice in odgovornosti raziskovalcev, delodajalcev, financerjev in oblikovalcev politike ter vsebuje 20 ključnih načel. Ta so razvrščena v naslednje štiri stebre:

- (a) etika, integriteta, spol in odprta znanost;
- (b) ocenjevanje, zaposlovanje in napredovanje raziskovalcev;
- (c) delovni pogoji in prakse;
- (d) poklicne poti v raziskavah in razvoj talentov.

Listina za raziskovalce je namenjena vsem raziskovalcem, sektorjem, v katerih se izvajajo raziskave, in zadevnim krovnim organizacijam (deležnikom):

- (a) raziskovalcem v vseh sektorjih (univerzitetne, javne in zasebne organizacije, ki izvajajo raziskave);
- (b) delodajalcem raziskovalcev v javnem in zasebnem sektorju;
- (c) financerjem raziskav in raziskovalcev v javnem in zasebnem sektorju;
- (d) oblikovalcem politik, ki se ukvarjajo s politikami, ki se nanašajo na listino.

Namenjena je raziskovalcem v vseh strokah, vključno z znanostjo, tehnologijo, inženirstvom in matematiko (STEM) ter družboslovjem in humanističnimi vedami, vključno z umetnostjo. Zajema vse vrste pionirskih, ciljno usmerjenih, strateških in uporabnih raziskav ter raziskav, ki so usmerjene v trg.

STEBER 1 – ETIKA, INTEGRITETA, SPOL IN ODPRTA ZNANOST

1. ETIKA IN RAZISKOVALNA INTEGRITETA
2. SVOBODA ZNANSTVENEGA RAZISKOVANJA
3. ODPRTA ZNANOST
4. ENAKOST SPOLOV
5. SPREJEMANJE RAZNOLIKOSTI
6. RAZISKOVALNI POKLIC
7. NEOVIRANO KROŽENJE RAZISKOVALCEV
8. TRAJNOSTNOST RAZISKOVANJA

V tem stebru so združeni temeljna načela listine za raziskovalce in njen namen podpirati odličnost na področju raziskav, ki se v tem okviru razume kot spodbujanje oblikovanja najboljših možnih raziskovalnih skupin in projektov, v katerih ne prihaja do spolnih in drugih pristranskosti. Načela v tem stebru naj bi prispevala k temeljem vizije prenovljenega evropskega raziskovalnega prostora in navdihovala evropske raziskovalce ter delodajalce, financerje in oblikovalce politik na področju raziskav. Zaradi prečne narave vseh teh vrednot se pričakuje, da bodo vključene in upoštevane pri uporabi preostalih načel.

(1) Etika in raziskovalna integriteta²

Raziskovalci bi morali spoštovati stroga etična pravila ter svoje delo opravljati pošteno, zanesljivo, objektivno, nepristransko in neodvisno, na podlagi odprtega komuniciranja in ob izpolnjevanju dolžnosti skrbnega ravnanja ter pravično in odgovorno do prihodnjih znanstvenih generacij. To so temelji za odgovorno in verodostojno raziskovanje, v katero se nihče neupravičeno ne vmešava (kar vključuje vmešavanje iz tujine³ in navzkrižje interesov), kar je predpogoj za doseganje odličnosti, ter na katerih temelji odgovornost raziskovalcev, da se obvarujejo pred pristranskostjo in metodološkimi bližnjicami.

Raziskovalci bi morali upoštevati priznane etične prakse in temeljna etična načela⁴, primerna njihovi stroki, kot tudi etične standarde, kot so zapisani v različnih nacionalnih, sektorskih ali institucionalnih etičnih kodeksih.

Za raziskovalno integriteto so v prvi vrsti odgovorni raziskovalci sami. Raziskovalce bi bilo treba podpreti z institucionalno kulturo raziskovalne integritete, da bi se zasnovala in spoštovala pravila, postopki in smernice, ter z usposabljanjem in mentorstvom, ki temeljita na izmenjavi dobrih praks.

Za spodbujanje dobrih raziskovalnih praks in kulture raziskovalne integritete morajo vsi vključeni deležniki upoštevati nekatere razsežnosti, kot so raziskovalna integriteta v

² Sklepi Sveta o raziskovalni integriteti, 14853/15 (2015),

<https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-14853-2015-INIT/sl/pdf>.

³ „Tackling R&I Foreign Interference“ (Obravnavanje tujega vmešavanja v raziskave in inovacije), Evropska komisija (SWD), 2022, doi:10.2777/513746.

⁴ Na primer, evropski kodeks za raziskovalno integriteto zveze ALLEA (2017), <https://allea.org/code-of-conduct/>.

raziskovalnih okoljih, usposabljanje in krepitev zmogljivosti na področju raziskovalne integritete, raziskovalni postopki in politike, ki vključujejo raziskovalno integriteto, politike glede podatkov, objavljanja, razširjanja, pregledovanja, ocenjevanja in urejanja. Prav tako je treba vzpostaviti mehanizme za ugotavljanje neprimerne ravnanja na področju raziskav, poročanje o njem in njegovo obravnavanje.

Raziskovalci se morajo izogibati vsakršnemu plagiatorstvu ter upoštevati pravila o intelektualni lastnini in načela skupnega lastništva v primeru raziskav, ki se izvajajo v sodelovanju z nadzorniki in/ali drugimi raziskovalci (kot je primerno za stroko). To bi moralo veljati v vseh fazah raziskovalnega postopka, vključno z zasnovo, pripravo vlog za financiranje, razvojem in doseganjem rezultatov. Potrebe po potrditvi ugotovitev z dokazovanjem, da so ugotovitve ponovljive, se ne bi smelo šteti za plagiat, pod pogojem, da se izrecno navedejo podatki, ki jih je treba potrditi.

(2) Svoboda znanstvenega raziskovanja

Svoboda znanstvenega raziskovanja je skupna temeljna vrednota in načelo sodelovanja na področju raziskav v evropskem raziskovalnem prostoru in z mednarodnimi partnerji⁵. Raziskovalci bi morali svoje raziskave usmeriti v dobrobit človeštva in širjenje meja človeškega znanja, hkrati pa imeti svobodo misli, mnenja in izražanja, svobodo opredelitve raziskovalnih vprašanj in določanja metod za reševanje problemov, svobodo izbire in razvoja teorij, svobodo izražanja pomislov glede sprejetih spoznanj, svobodo predlaganja novih zamisli in svobodo združevanja v strokovnih ali predstavniških akademskih organih. Raziskovalci bi morali imeti pravico do razširjanja in objavljanja rezultatov svojih raziskav, tudi pri usposabljanju in poučevanju. Vendar pa bi morali upoštevati omejitve te svobode, ki bi lahko nastale zaradi posebnih raziskovalnih okoliščin (vključno z nadzorom/usmerjanjem/upravljanjem) ali pravnih ali operativnih omejitev, npr. pravic intelektualne lastnine, razlogov v zvezi s proračunom ali infrastrukturo.

(3) Odprta znanost

Raziskovalci bi si morali prizadevati za upoštevanje vseh vidikov odprte znanosti⁶, njihovi delodajalci in financerji pa bi jim morali to olajšati. Svoje rezultate bi morali javno dajati v souporabo, npr. s pomočjo odprtih ter najdljivih, dostopnih, interoperabilnih in ponovno uporabljivih podatkov, prosto dostopnih publikacij, odprtokodne programske opreme ter odprtokodnih modelov in algoritmov. Sprejeti bi morali ukrepe za zagotovitev ponovljivosti rezultatov raziskav. Prizadevati bi si morali za izvajanje metodologij odprte znanosti in sodelovanje v medsebojnih strokovnih pregledih, ki temeljijo na načelu odprtosti. Delodajalci in/ali financerji bi morali podpirati in nagrajevati resnično kulturo odprte znanosti po vsej Uniji, med drugim z vključevanjem odprtega dostopa do znanstvenih objav, raziskovalnih podatkov in drugih rezultatov raziskav (tj. po načelu „odprto, kolikor je mogoče, zaprto, kolikor je potrebno“) ter razširjanjem in sprejemanjem načel in praks odprte znanosti, hkrati pa upoštevati razlike med strokami in kulturne razlike, vključno z večjezičnostjo, podpreti razvoj znanj in spretnosti na področju odprte znanosti ter še naprej razvijati in povezovati podporno digitalno infrastrukturo in storitve.

⁵ Glej člen 13 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah in Bonnsko deklaracijo o svobodi znanstvenega raziskovanja, sprejeto na ministrski konferenci o evropskem raziskovalnem prostoru 20. oktobra 2020 v Bonnu, https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/downloads/files/_drp-efr-bonner_erklaerung_en_with-signatures_maerz_2021.pdf?__blob=publicationFile&v=1.

⁶ Sklepi Sveta, Prehod na sistem odprte znanosti, 9526/16, 27. maj 2016.

Ljubiteljska znanost

Raziskovalci bi morali ljubiteljsko znanost čim bolj vključiti v svoje projekte, kjer je to ustrezno. To pomeni vključevanje državljanov v zasnovo, oblikovanje in izvajanje raziskovalnih projektov na področjih znanosti, tehnologije, inženirstva, umetnosti, matematike (STEAM) ter družboslovnih in humanističnih ved. To je najboljši način za demokratizacijo znanosti, krepitev zaupanja v znanost ter izkoriščanje obsežnega družbenega znanja in zmogljivosti za izvajanje odličnih raziskav in inovacij.

(4) Enakost spolov

Vsi deležniki bi morali spodbujati uravnoteženo zastopanost spolov v raziskovalnih skupinah, vodstvu, organih odločanja, odborih za zaposlovanje in napredovanje ter svetovalnih skupinah. To vključuje tudi spodbujanje vključevanja razsežnosti spola v vsebino na področju raziskav, poučevanja in inovacij, da se izboljšajo znanstvena kakovost, odličnost in družbeni pomen pridobljenega znanja. Namen vzpostavitve enakosti spolov je tudi boj proti nasilju na podlagi spola in spolnemu nadlegovanju. Enakost spolov se obravnava s presečnega vidika, pri čemer se različni sistemi moči med spolom in drugimi družbenimi kategorijami ter identitetami prekrivajo in krepijo. Trajnostne institucionalne spremembe, ki se izvajajo z načrti za enakost spolov⁷ ali podobnimi ukrepi in ki omogočajo ustrezno poročanje o kršitvah ter zajemajo sisteme spremljanja in ocenjevanja, so ustrezni mehanizmi za spodbujanje enakosti spolov.

(5) Sprejemanje raznolikosti

Temeljno načelo evropskega raziskovalnega prostora je upoštevati širšo raznolikost, ki med drugim vključuje spol, raso ali narodnost, vero ali prepričanje, družbeno raznolikost, invalidnost, starost, spolno usmerjenost in boj proti vsakršni obliki diskriminacije. Delodajalci in/ali financerji bi morali spoštovati raznolikost svojih raziskovalcev, saj različne življenjske izkušnje prinašajo dragocene poglede na raziskovalne projekte. Poleg tega lahko raznolikost udeležencev prispeva k rezultatom raziskav, ki se nanašajo na raznolike družbe, v katerih živimo, in jih bogatijo. Prav tako je treba upoštevati nezavedne predsodke, na primer pri zaposlovanju, napredovanju in pregledovanju, ter kadar je to mogoče, odpraviti njihove učinke, zlasti na področju znanosti.

(6) Raziskovalni poklic

Vsi raziskovalci, ki se ukvarjajo s snovanjem ali ustvarjanjem novega znanja, bi morali biti priznani kot strokovnjaki in temu primerno obravnavani. To bi bilo treba uvesti že na začetku njihovih poklicnih poti, tj. na podiplomski ravni, ne glede na sektor, v katerem delujejo, ter pri tem upoštevati vse ravni, ne glede na razvrstitev raziskovalcev na nacionalni ravni (npr. zaposleni, podiplomski študent, doktorski kandidat, podoktorski sodelavec, državni uradnik).

Delodajalci in financerji bi morali spodbujati in podpirati nelinearne in raznovrstne poklicne poti, ki naj bi bile poti, za katere so značilne geografska, sektorska in medorganizacijska mobilnost ter mobilnost glede na stroko (napotitve). Spodbujati bi morali tudi hibridne poti, ki

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

združujejo različne sektorje in ki bi jih bilo treba obravnavati enako kot linearne poklicne poti.

Poklicni odnos

Raziskovalci bi morali poznati strateške cilje, ki urejajo njihovo raziskovalno okolje in finančne mehanizme, in pred začetkom raziskave ali dostopom do razpoložljivih virov pridobiti vsa potrebna dovoljenja. Raziskovalci bi si morali po najboljših močeh prizadevati zagotoviti, da so njihove raziskave pomembne za družbo in da ne ponavljajo po nepotrebem raziskav, ki so bile že opravljene drugje.

Med raziskovalci in delodajalci, financerji ali nadzorniki bi morala potekati jasna komunikacija v primerih zamude, ponovne opredelitve ali dokončanja raziskovalnega projekta; če naj bi se raziskovalni projekt predčasno končal ali iz kakršnega koli razloga prekinil, je treba to sporočiti.

Odgovornost

Odgovornost pomeni prevzemanje odgovornosti za svoja dejanja pri izvajanju raziskav. Raziskovalci se morajo zavedati, da so odgovorni svojim delodajalcem, financerjem ali drugim javnim ali zasebnim organom, na bolj etični osnovi pa tudi družbi. Raziskovalci, ki prejemajo sredstva iz javnih skladov, so odgovorni tudi za učinkovito porabo davkoplačevalskega denarja. Zato bi se morali držati načel preudarnega, preglednega in učinkovitega upravljanja ter sodelovati v primeru pooblaščenega pregleda njihovega raziskovanja, ne glede na to, ali ga izvajajo njihovi delodajalci/financerji ali etični odbori. To pričakovanje od njih zahteva, da glede etičnega ravnanja dajejo zgled svojim vrstnikom in širši družbi.

Metode zbiranja in analize, rezultati in, kjer je primerno, podrobnosti o podatkih bi morali biti dostopni za interni ali zunanji pregled, kadar koli je to potrebno in če to zahtevajo ustrezni organi. To je pomembno tudi zato, da postanejo podatki javno dostopni in da se zagotovi ponovljivost rezultatov.

(7) *Neovirano kroženje raziskovalcev*

Financerji in delodajalci bi morali spodbujati neovirano kroženje raziskovalcev in drugih strokovnjakov na področju raziskav ter znanstvenih spoznanj in tehnologije, hkrati pa privabljati talente in preprečevati njihov morebitni beg. Priznati bi morali vrednost geografske, medsektorske, medinstitucionalne, inter- in naddisciplinarne ter virtualne mobilnosti⁸ kot pomemben način za izboljšanje znanja in strokovnega razvoja na kateri koli stopnji raziskovalčeve poklicne poti ter v sistemu poklicnega napredovanja/presoje povsem ceniti in priznavati vse izkušnje mobilnosti. Tako ravnanje zahteva tudi uvedbo potrebnih administrativnih instrumentov, ki bodo omogočili prenosljivost subvencij in ugodnosti socialnega zavarovanja, v skladu z nacionalno zakonodajo.

(8) *TRAJNOSTNOST RAZISKOVANJA*

⁸ Tj. sodelovanje na daljavo preko elektronskih omrežij in infrastruktur.

Raziskovalci, delodajalci in financerji bi morali spodbujati trajnostno izvajanje raziskovalnih dejavnosti v skladu z evropskim zelenim dogovorom, agendo Združenih narodov za trajnostni razvoj do leta 2030 in cilji trajnostnega razvoja. Raziskovalce bi bilo treba podpreti z institucionalno kulturo trajnostnega upravljanja raziskav ter z usposabljanjem in mentorstvom, ki temeljita na izmenjavi dobrih praks. Prevzeti bi morali vodilno vlogo pri zmanjševanju emisij ogljika na način, ki daje pozitiven zgled drugim v raziskovalni skupnosti.

Kot referenčna točka se lahko uporabi tako imenovana „zelená listina“⁹, ki jo je Evropska komisija pripravila v okviru ukrepa Marie Skłodowske-Curie.

⁹ Zelena listina v okviru ukrepa Marie Skłodowske-Curie, <https://marie-skłodowska-curie-actions.ec.europa.eu/about-msca/msca-green-charter>.

STEBER 2 – OCENJEVANJE, ZAPOSLOVANJE IN NAPREDOVANJE RAZISKOVALCEV

1. OCENJEVANJE RAZISKOVALCEV
2. ZAPOSLOVANJE
3. IZBIRA
4. POKLICNO NAPREDOVANJE

Ocenjevanje raziskav bi moralo zagotavljati enako priznavanje in nagrajevanje poklicnih poti raziskovalcev ne glede na sektor, v katerem so zaposleni ali dejavni, ter bi moralo temeljiti na pristopu, pri katerem se upošteva talent. Politike pravičnega zaposlovanja in izbire raziskovalcev so bistvene za vzpostavitev odprtega trga dela za raziskovalce, kar prispeva k napredku v evropskem raziskovalnem prostoru.

(1) Ocenjevanje raziskovalcev¹⁰

Ocenjevanje raziskav bi moralo omogočiti ocenjevanje uspešnosti raziskovalcev in raziskav, da bi se dosegla najvišja kakovost in učinek. Za to bi bilo treba priznati vse bolj raznolike rezultate, dejavnosti in prakse na področju raziskav, vključno s sodelovanjem in odprtim dajanjem rezultatov v souporabo, ter zagotoviti visoke standarde raziskovalne integritete. Zato bi morala ocena temeljiti predvsem na kvalitativni presoji, pri kateri je medsebojni strokovni pregled osrednjega pomena in ki je podprta z odgovorno uporabo kvantitativnih kazalnikov. Ocenjevanje bi moralo vključevati tudi širši nabor meril za ocenjevanje, kot so merila v zvezi s poučevanjem, upravljanjem in vodenjem, nadzorovanjem, mentorstvom, valorizacijo znanja, podjetništvom in sodelovanjem z industrijo, skupinskim delom, storitvami za družbo, znanstvenim komuniciranjem in interakcijo z družbo ter metodološko natančnostjo in praksami odprte znanosti. Priznati bi bilo treba tudi prispevke izumov ali razvoja k inovacijam, zlasti za kandidate z izkušnjami v industriji.

Delodajalci in financerji bi morali podpirati sistem za ocenjevanje in nagrajevanje raziskovalcev, v katerem se upoštevajo splošna kakovost vpliva raziskovalcev na družbo, znanost in inovacije, raznolikost dejavnosti, ki se izvajajo, prakse odprte znanosti ter vrednost geografske, interdisciplinarne in medsektorske mobilnosti. Za tak sistem bi moralo veljati naslednje:

- (a) temeljiti bi moral na kvalitativni presoji, ki jo strokovnjaki zagotavljajo drug drugemu in je podprta z odgovorno uporabo kvantitativnih kazalnikov;
- (b) z njim bi bilo treba nagrajevati kakovost in različne morebitne vplive raziskav na družbo, znanost in inovacije;
- (c) v njem bi bilo treba upoštevati raznolikost rezultatov (med drugim objave, nabore podatkov, programsko opremo, metodologije, protokole, patente), dejavnosti (med drugim mentorstvo, nadzor raziskav, vodstvene vloge, podjetništvo, upravljanje podatkov, medsebojne strokovne preglede, poučevanje, valorizacijo znanja,

¹⁰Sporazum o reformi ocenjevanja raziskav (2022),
https://coara.eu/app/uploads/2022/09/2022_07_19_rra_agreement_final.pdf.

sodelovanje med industrijo in akademskimi institucijami, z dokazi podprto oblikovanje politik, interakcijo z družbo) in praks (med drugim zgodnjo izmenjavo znanja in podatkov, odprto sodelovanje) ter izkušenj z mobilnostjo;

- (d) z njim bi bilo treba zagotoviti, da strokovna dejavnost raziskovalca izpolnjuje visoke standarde etike in integritete ter da se nagradi ustrezno izvajanje raziskav in prizna vrednost dobrih praks, zlasti odprtih praks za izmenjavo rezultatov raziskav in metodologij, kadar je to mogoče;
- (e) v njem bi bilo treba uporabljati ocenjevalna merila in postopke, pri katerih se upošteva raznolikost raziskovalnih strok in nacionalnih okoliščin;
- (f) v njem bi bilo treba upoštevati raznolikost profilov raziskovalcev in njihovih poklicnih poti ter priznati pomen prispevkov posameznikov, pa tudi vlogo skupin, sodelovanja in interdisciplinarnosti;
- (g) zagotoviti bi moral enakost spolov, enake možnosti in vključenost.

Za zagotovitev skladnosti pri izvajanju teh načel bi morali delodajalci in financerji spodbujati stalno usposabljanje akterjev, vključenih v postopek ocenjevanja in nagrajevanja.

(2) Zaposlovanje

Delodajalci in/ali financerji bi morali vzpostaviti odprte¹¹ in pregledne postopke zaposlovanja in izbire, ki temeljijo na dosežkih ter v katerih se prekinitve poklicne poti ali medsektorska mobilnost ne upoštevajo negativno. V teh postopkih bi si bilo treba prizadevati za odličnost, enakost spolov in raznolikost ter bi jih bilo treba prilagoditi vrsti ponujenega delovnega mesta. Ponudbe bi morale zajemati celovit opis zahtevanega znanja in kompetenc, vključno z opisom delovnih pogojev in pravic ter možnosti za poklicni razvoj in pregledom časovnega razporeda. Kandidati morajo biti še pred izbiro seznanjeni s postopkom zaposlovanja in izbirnimi merili, številom delovnih mest, ki so na voljo, in možnostmi poklicnega razvoja.

Kronološka odstopanja v življenjepis

Prekinitve poklicne poti ali kronološka odstopanja v življenjepis ne bi smele imeti negativnih učinkov, temveč bi bilo treba nanje gledati kot na razvojno stopnjo na poklicni poti in posledično kot na potencialno dragocen prispevek k strokovnemu razvoju raziskovalca v smeri večdimenzionalne poklicne poti. Kandidatom bi bilo torej treba omogočiti, da oddajo življenjepis, ki temelji na dokazih, ki odražajo vzorčni seznam dosežkov in kvalifikacij, primernih delovnemu mestu, za katero je bila vloga oddana.

Delovna doba

Stopnje zahtevanih kvalifikacij morajo biti usklajene s potrebami položaja, ne pa delovati kot ovira za vstop. Pri ocenjevanju kvalifikacij bi se bilo treba osredotočiti na presojo dosežkov osebe, ne pa na njene okoliščine ali ugled institucije, v kateri je pridobila kvalifikacije. Ker so lahko poklicne kvalifikacije pridobljene na zgodnji stopnji dolgoletne poklicne poti, je treba upoštevati tudi vzorec dolgoletnega strokovnega razvoja.

¹¹Uporabiti bi bilo treba vse razpoložljive instrumente, kot so mednarodni ali globalno dostopni spletni viri, npr. portal EURAXESS: <https://euraxess.ec.europa.eu>.

(3) Izbira

Pri zaposlovanju bi bilo treba v postopku izbire upoštevati vse izkušnje kandidatov. Osredotočiti bi se bilo treba na njihov celoten potencial za delo raziskovalca, ob tem pa upoštevati tudi njihovo ustvarjalnost in stopnjo samostojnosti. Izbirni odbori bi morali združevati raznoliko strokovno znanje ter raznolike kompetence in izkušnje, ki so primerne za ocenjevanje kandidata. Zagotoviti bi bilo treba ustrezno uravnoteženo zastopanost spolov ter, kje je to potrebno in izvedljivo, vključiti člane iz različnih sektorjev (javnih in zasebnih) in strok ter iz drugih držav. Kadar je to mogoče, bi bilo treba uporabiti čim več izbirnih metod, kot so npr. ocena s strani zunanjega izvedenca ali osebni in spletni razgovori s kandidati. Člani izbirnih odborov bi morali biti ustrezno usposobljeni, zlasti za čim boljše preprečevanje spolnih ali kakršnih koli drugih morebitnih nezavednih predsodkov. Vsi kandidati bi morali biti po končanem izbirnem postopku obveščeni o prednostih in slabostih svojih vlog.

Nediskriminacija

Delodajalci in/ali financerji ne bi smeli raziskovalcev na noben način diskriminirati glede na spol, starost, etnično, narodnostno ali socialno poreklo, vero, spolno usmerjenost, jezik, invalidnost, politično prepričanje ali socialni ali ekonomski položaj.

(4) Poklicno napredovanje

Delodajalci in/ali financerji bi morali za vse raziskovalce, vključno z višjimi raziskovalci, uvesti sisteme ocenjevanja/presoje, s katerimi bo njihovo poklicno delo redno in pregledno vrednotil neodvisni (v primeru višjih raziskovalcev po možnosti mednarodni) odbor. Raznovrstno poklicno pot, za katero je značilna geografska, sektorska in medorganizacijska mobilnost (napotitve), ali hibridne poti, za katere je značilna kombinacija sektorjev, je treba v celoti priznati in upoštevati enako kot linearno poklicno pot.

V takih postopkih ocenjevanja in presoje, ki bi jih bilo treba upoštevati v okviru poklicnega napredovanja, bi bilo treba ustrezno upoštevati celoten potencial raziskovalcev, njihovo raziskovalno ustvarjalnost, rezultate njihovih raziskav (npr. objave, podatke, programsko opremo, modele, algoritme, metode, protokole, patente, prispevke k politiki), njihove dejavnosti (npr. upravljanje in vodenje, poučevanje/predavanje, medsebojni strokovni pregled, nadzorovanje, mentorstvo, podjetništvo, valorizacija znanja, nacionalno ali mednarodno sodelovanje, upravne dolžnosti, storitve za družbo, znanstveno komuniciranje in interakcija z družbo), njihovo raziskovalno vedenje (npr. etika in integriteta, metodološka natančnost, zgodnja izmenjava znanja in podatkov, odprto sodelovanje) in njihovo mobilnost.

Za podporo poklicnim potem v akademskem svetu na vseh, tudi najvišjih položajih je potreben pregleden, strukturiran, vključujoč in spolno nepristranski sistem vstopa v poklic in napredovanja v njem¹². V ta namen bi bilo mogoče na ravni držav članic in raziskovalnih organizacij razmisliti o uvedbi sistemov po zgledu pogojne redne zaposlitve, ki naj bi bil zasnovani kot pogodba o zaposlitvi za določen čas z možnostjo poznejše zaposlitve za nedoločen čas ob pozitivni oceni.

Soavtorstvo

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

Soavtorstvo bi morale institucije pri ocenjevanju osebja obravnavati kot pozitivno, in sicer kot dokaz konstruktivnega pristopa k izvajanju raziskav. Delodajalci in/ali financerji bi morali torej razviti strategije, prakse in postopke, ki bodo raziskovalcem, tudi tistim na začetku poklicne poti, zagotovili okvirne pogoje, da bodo lahko v okviru svojih dejanskih prispevkov priznani, omenjeni in/ali citirani kot soavtorji dokumentov, soizumitelji patentov itd. ali pa da bodo lahko svoje lastne rezultate raziskav objavili neodvisno od svojih nadzornikov.

Priznavanje izkušenj z mobilnostjo

Vse izkušnje z mobilnostjo, npr. bivanje v drugi državi/regiji ali v drugem raziskovalnem okolju (javnem ali zasebnem), ali prehod iz ene stroke ali sektorja v drugega, bodisi kot del prvotnega raziskovalnega usposabljanja bodisi na kasnejši stopnji na poklicni poti raziskovalca, ali virtualno mobilnostno izkušnjo bi bilo treba upoštevati kot dragocen prispevek k strokovnemu razvoju raziskovalca.

1. DELOVNI POGOJI, FINANCIRANJE IN PLAČE
2. STABILNOST ZAPOSLOTITVE
3. POGODBENE IN PRAVNE OBVEZNOSTI
4. RAZŠIRJANJE IN IZKORIŠČANJE REZULTATOV

Izboljšanje delovnih pogojev raziskovalcev bi moralo biti osrednji element okvira politike Unije za poklicne poti v raziskavah. Na tem področju je predlaganih več ukrepov za prispevek k stabilnosti zaposlitve, opredelitvi delavskih pravic in obveznosti raziskovalcev ter v zvezi s potrebo po tem, da delodajalci in financerji razvijajo raziskovalno kulturo za raziskovalno odličnost in omogočijo uspešno delovanje raziskovalnih skupnosti.

(1) Delovni pogoji, financiranje in plače

Delodajalci in/ali financerji bi morali zagotoviti, da delovni pogoji za raziskovalce, vključno z raziskovalci invalidi, kjer je to primerno, omogočajo prožnost in dostopnost, ki sta nujni za uspešno izvajanje raziskav, v skladu z obstoječo nacionalno zakonodajo ter nacionalnimi ali sektorskimi kolektivnimi pogodbami. Prizadevati bi si morali za zagotovitev delovnih pogojev, ki vsem raziskovalcem omogočajo združevanje zasebnega in poklicnega življenja¹³. Posebno pozornost bi bilo treba med drugim nameniti gibljivemu delovnemu času, skrajšanemu delovnemu času, delu na daljavo in študijskemu dopustu, pa tudi nujnim finančnim in administrativnim določbam, ki urejajo te zadeve. Delodajalci bi morali zagotoviti delovno okolje, ki spodbuja duševno zdravje in dobro počutje raziskovalcev, vključno z ustreznimi postopki za preprečevanje nasilja na podlagi spola in spolnega nadlegovanja ter za boj proti njima.

Raziskovalno okolje

Delodajalci raziskovalcev in/ali financerji v raziskovalce bi morali zagotoviti čim bolj spodbudno raziskovalno okolje ali okolje za raziskovalno usposabljanje, v katerem so na voljo primerna oprema, objekti in priložnosti, tudi za sodelovanje na daljavo preko raziskovalnih mrež, ter ki zagotavlja najvišjo raven zdravja in varnosti v skladu s predpisi Unije ali nacionalnimi ali sektorskimi predpisi. Financerji bi morali zagotoviti ustrezne vire za podporo pri izvajanju dogovorjenega delovnega programa. Zlasti je pomembno imeti usposobljeno podporno osebje (npr. strokovnjaki, vključno z vodji raziskav in upravnim osebjem).

Pritožbe/prizivi

Delodajalci raziskovalcev in/ali financerji v raziskovalce bi morali v skladu z upoštevnimi nacionalnimi ali mednarodnimi pravnimi predpisi ali predpisi na ravni Unije uvesti ustrezne postopke, po možnosti z izbiro nepristranskega varuha človekovih pravic, za obravnavo pritožb/prizivov raziskovalcev, vključno s tistimi, ki se nanašajo na spore med nadzorniki in mladimi (R1)/priznanimi (R2) raziskovalci. V takih postopkih bi morala biti celotnemu

¹³Glej SEC(2005) 260, Ženske in znanost: Odličnost in inovacija – Enakost med spoloma v znanosti.

raziskovalnemu osebju na voljo zaupna in neformalna pomoč pri reševanju delovnih sporov, nesoglasij in pritožb, z namenom pospeševanja poštene in nepristranske obravnave znotraj institucije in izboljšanja splošne kvalitete delovnega okolja.

Sodelovanje pri upravljanju organizacij

Delodajalci raziskovalcev in/ali financerji v raziskovalce bi morali priznati kot popolnoma legitimno, in dejansko zaželeno, udeležbo raziskovalcev v pomembnih informativnih in posvetovalnih organih ter organih odločanja v institucijah, v katerih delajo, da bi tako ščitili in se zavzemali za svoje individualne in skupne interese kot strokovnjaki ter dejavno prispevali k delovanju institucije¹⁴.

Financiranje in plače

Delodajalci raziskovalcev in/ali financerji v raziskovalce bi morali raziskovalcem ne glede na njihov status zagotoviti poštene in privlačne pogoje plačila (v obliki financiranja in/ali plač) skupaj z ustreznimi in pravičnimi ugodnostmi socialne varnosti (vključno z nadomestilom za bolezni, starševskim nadomestilom, pokojninskimi pravicami in nadomestilom za primer brezposelnosti, nadomestilom za primer invalidnosti ter nadomestilom za nesreče pri delu in poklicne bolezni), v skladu z obstoječo nacionalno zakonodajo in nacionalnimi ali sektorskimi kolektivnimi pogodbami. Ti pogoji bi morali veljati za raziskovalce na vseh stopnjah poklicne poti, vključno z mladimi raziskovalci (R1), sorazmerno z njihovim pravnim statusom, delom in stopnjo usposobljenosti in/ali odgovornosti. Raziskovalce bi bilo treba seznaniti z njihovimi pravicami in obveznostmi, kar zadeva razumevanje načina obdavčevanja njihovih plač, ter jim zagotoviti pregledne informacije o pravicah socialne zaščite, kot so nacionalne pokojninske pravice.

(2) *Stabilnost zaposlitve*

Delodajalci in/ali financerji bi morali sprejeti odločne ukrepe za boj proti prekarnosti ter za podporo varnosti delovnega mesta in njegove stabilnosti, vključno z omejevanjem skupnega trajanja imenovanj za določen čas in upoštevanjem priporočenega najvišjega praga ene tretjine pogodb o zaposlitvi za določen čas glede na število vseh raziskovalcev, zaposlenih pri določenem delodajalcu. V primeru izvajanja stalnih ali dolgoročnih ali zelo periodičnih raziskovalnih nalog bi morale biti pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas ustrezen instrument.

Podoktorska mesta (R2)

Prekarna zaposlitev je posebno vprašanje akademskih institucij. Za odpravo te prekarnosti in podporo varnosti delovnega mesta in njegove stabilnosti bi morale institucije, ki imenujejo podoktorske raziskovalce (R2), postaviti jasna pravila in natančne smernice za zaposlovanje in imenovanje takih raziskovalcev, vključno z najdaljšim trajanjem in cilji takšnih imenovanj. V takih smernicah bi bilo treba upoštevati čas, ki ga je kandidat preživel na prejšnjih podoktorskih zaposlitvah v drugih institucijah, ob upoštevanju dejstva, da mora biti podoktorski status prehodnega značaja, poglavitni namen pa bi moral biti, da se s trajno pogodbo o zaposlitvi ali zaposlitvijo za nedoločen čas omogočijo dodatne priložnosti za

¹⁴V zvezi s tem glej tudi Direktivo 2002/14/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. marca 2002 o določitvi splošnega okvira za obveščanje in posvetovanje z delavci v Evropski skupnosti – Skupna izjava Evropskega parlamenta, Sveta in Komisije o zastopanosti zaposlenih (UL L 80, 23.3.2002, str. 29).

strokovni razvoj, kar zadeva dolgoročna karierna pričakovanja, v okviru poklicnih poti v raziskavah.

(3) *Pogodbene in pravne obveznosti*

Raziskovalci na vseh ravneh bi morali biti seznanjeni z nacionalnimi, sektorskimi ali institucionalnimi predpisi, ki vplivajo na usposabljanje in/ali delovne pogoje. To vključuje predpise o pravicah intelektualne lastnine ter zahteve in pogoje katerih koli sponzorjev ali financerjev ne glede na naravo njihove pogodbe. Delodajalec in financerji morajo dati na voljo kopije teh dokumentov v angleščini. Raziskovalci bi morali take predpise upoštevati tako, da posredujejo zahtevane rezultate (npr. znanstvena dela, publikacije, patente, poročila, razvoj novih proizvodov itd.), kot je določeno v pogojih v pogodbi ali v drugem enakovrednem dokumentu.

Raziskovalci bi morali vedno izvajati varne delovne prakse v skladu z ustrezno nacionalno zakonodajo in zakonodajo Unije, vključno z nujnimi previdnostnimi ukrepi glede zdravja in varnosti ter odpravljanja posledic kibernetских napadov in odpovedi informacijske tehnologije, npr. s pripravo ustreznih rezervnih strategij. Prav tako bi morali biti seznanjeni z obstoječimi nacionalnimi pravnimi zahtevami in pravnimi zahtevami Unije glede varstva podatkov in zaupnosti ter sprejeti potrebne ukrepe za njihovo trajno izpolnjevanje.

(4) *Razširjanje in izkoriščanje rezultatov*

Vsi raziskovalci bi se morali v praksi ravnati po načelih odprte znanosti, da bi v skladu s svojimi pogodbami zagotovili razširjanje in izkoriščanje rezultatov svojih raziskav ter odprt dostop do njih, npr. tako, da bodo o njih poročali, jih prenesli v druga raziskovalna okolja in, če je primerno, tržili. Od višjih raziskovalcev se pričakuje, da bodo prevzeli vodilno vlogo pri zagotavljanju, da bo raziskava obrodila sadove ter da bodo njeni rezultati bodisi tržno izkoriščeni bodisi dostopni javnosti (ali oboje), kadar koli se za to pojavi priložnost.

Delodajalci in financerji bi morali raziskovalcem pri tem pomagati z ustreznim usposabljanjem za pridobivanje znanj in spretnosti ter dostopom do ustreznega financiranja, infrastrukture in podpore. Prav tako bi morali priznavati, spodbujati in nagrajevati vključenost raziskovalcev v odprto znanost pri zaposlovanju, poklicnem napredovanju in ocenjevanju programov financiranja.

Intelektualna sredstva, vključno s pravicami intelektualne lastnine

Delodajalci in/ali financerji bi morali zagotoviti, da raziskovalci na vseh stopnjah poklicne poti prejmejo ustrezno nadomestilo za koristi, ki izhajajo iz izkoriščanja (če obstaja) rezultatov njihovih raziskovalnih in inovacijskih dejavnosti, po potrebi z zagotavljanjem pravic solastništva intelektualne lastnine, kot so avtorske pravice. To bi morali izrecno obravnavati v svoji strategiji upravljanja intelektualnih sredstev in to strategijo javno objaviti. Strategija upravljanja intelektualnih sredstev bi morala zajemati ustvarjanje, upravljanje, lastništvo in uporabo vseh vrst intelektualnih sredstev (vključno s podatki, strokovnim znanjem in izkušnjami, standardi) ter podpirati odprto znanost.

V strategiji bi se bilo treba izrecno sklicevati na določbe o lastništvu in pravice do dostopa za raziskovalce in/ali po potrebi njihove delodajalce ali druge strani, vključno z industrijskimi

partnerji, kakor so lahko določene v posebnih sporazumih o sodelovanju ali drugih vrstah sporazumov¹⁵.

Sodelovanje z javnostjo

Raziskovalci bi morali zagotoviti, da je z njihovimi raziskovalnimi dejavnostmi seznanjena širša družba, in sicer tako, da jih razumejo tudi nestrokovnjaki, s čimer se izboljša razumevanje znanosti s strani javnosti. Neposredno sodelovanje s civilno družbo in državljani bo raziskovalcem pomagalo bolje razumeti javni interes za prednostne naloge na področju raziskav in pomisleke javnosti ter po potrebi izkoristiti potencial sooblikovanja in soustvarjanja skupaj z družbo.

¹⁵Nadaljnja priporočila so na voljo v priporočilu Komisije o kodeksu ravnanja pri upravljanju intelektualne lastnine, <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/SL/ALL/?uri=CELEX%3A32008H0416>.

STEBER 4 – POKLICNE POTI V RAZISKAVAH IN RAZVOJ TALENTOV

- | |
|--|
| <ol style="list-style-type: none">1. PRIZNAVANJE VREDNOSTI RAZNOLIKIH POKLICNIH POTI V RAZISKAVAH2. POKLICNI RAZVOJ IN POKLICNO SVETOVANJE3. STALEN STROKOVNI RAZVOJ4. NADZOR IN MENTORSTVO |
|--|

Raziskovalna skupnost zajema raznolike talente, spretnosti, kompetence, zmogljivosti in vloge. Bolj kot se ti talenti spodbujajo in razvijajo, boljša je kakovost raziskav in družbeni pomen proizvedenega znanja. Stalen strokovni razvoj je treba spodbujati skupaj z usposabljanjem za pridobivanje znanj in spretnosti, da bi se ohranile kompetence in raziskovalcem zagotovil širok nabor poklicnih priložnosti v javnem in zasebnem sektorju.

(1) Priznavanje vrednosti raznolikih poti v raziskavah

Delodajalci in/ali financerji bi morali upoštevati to, da imajo lahko raziskovalci zelo raznolike poklicne poti na področju raziskav in pri opravljanju drugih nalog. Diverzifikacija običajno zajema vse oblike mobilnosti: mednarodno mobilnost / mobilnost znotraj države ter medsektorsko, medinstitucionalno ter meddisciplinarno in naddisciplinarno in virtualno mobilnost. Za to so potrebni ocenjevanje kakovosti, pri katerem se bolj upoštevata talent in raznolikost, spodbujanje odgovorne uporabe metrik, upoštevanje raznolikih prispevkov in njihovih morebitnih vplivov ter upoštevanje raznolikih dejavnosti in praks, kot so poučevanje ter znanja in spretnosti, medsebojni strokovni pregled, upravljanje in vodenje raziskav, nadzorovanje, mentorstvo, valorizacija znanja, podjetništvo in sodelovanje z industrijo, storitve za družbo, znanstveno komuniciranje in interakcija z družbo, metodološka natančnost, prakse odprte znanosti, sodelovanje v interdisciplinarnih projektnih ekipah znanstvenikov in drugo, pa tudi mobilnost.

Delodajalci in/ali financerji bi morali sprejeti ukrepe za ozaveščanje raziskovalcev, zlasti tistih na začetku poklicne poti, o priložnostih, ki so na voljo v vseh zadevnih sektorjih, in za spodbujanje kulture diverzifikacije poklicnih poti za boljši osebni in strokovni razvoj. Za to bodo potrebne storitve poklicnega svetovanja in podpore za spodbujanje medsektorske, interdisciplinarne in geografske mobilnosti ter ustvarjanja in razvoja podjetniških dejavnosti.

(2) Poklicni razvoj in poklicno svetovanje

Delodajalci in/ali financerji raziskovalcev bi morali, po možnosti v okviru upravljanja človeških virov, pripraviti posebno strategijo poklicnega razvoja za raziskovalce na vseh stopnjah njihove poklicne poti, ne glede na njihovo pogodbeno razmerje, vključno z raziskovalci, ki so zaposleni za določen čas. Raziskovalce bi bilo treba glede tega podpreti, da bi pripravili individualni načrt poklicnih poti za določitev usposabljanja in raziskav, potrebnih za doseganje ciljev na njihovi poklicni poti. V to strategijo bi bilo treba vključiti razpoložljivost mentorjev, ki sodelujejo pri zagotavljanju podpore in usmerjanja za osebni in strokovni razvoj raziskovalcev, kar raziskovalce motivira in prispeva k zmanjševanju kakršne koli negotovosti glede njihove poklicne prihodnosti. Vsi raziskovalci bi morali biti seznanjeni

s takšnimi predpisi in ureditvami ter bi morali biti proaktivni pri razvoju svoje poklicne poti in odgovorni zanj.

Delodajalci in/ali financerji bi morali bodisi v zadevnih institucijah bodisi v sodelovanju z drugimi strukturami zagotoviti karierno orientacijo in pomoč pri posredovanju zaposlitve, ki sta dostopni in posodobljeni, s čimer bi zagotovili informacije, usmerjanje ter podporo za poklicni razvoj v zadevni instituciji in zunaj nje. Navedeno se raziskovalcem ponuja na vseh stopnjah njihove poklicne poti, ne glede na njihovo pogodbeno razmerje.

(3) *Stalen strokovni razvoj*

Raziskovalci bi si morali na vseh stopnjah poklicne poti proaktivno prizadevati za stalno izboljševanje z rednim posodabljanjem in širjenjem obsega svojih znanj, spretnosti in kompetenc, delodajalec/financer pa bi jim moral to omogočiti. To je mogoče doseči na različne načine, med drugim s formalnim usposabljanjem, delavnicami, konferencami in e-učenjem ali s sodelovanjem znotraj skupine in zadevnih mrež. Posebno pozornost bi bilo treba nameniti usposabljanju mladih raziskovalcev (R1), ki so na začetku svoje poklicne poti v raziskavah najpogosteje doktorski kandidati¹⁶.

Dostop do raziskovalnega usposabljanja in stalnega razvoja

Delodajalci in/ali financerji bi morali vsem raziskovalcem na kateri koli stopnji njihove poklicne poti in ne glede na njihov pogodbeni položaj zagotoviti priložnost za strokovni razvoj in izboljšanje njihove zaposljivosti preko dostopa do ukrepov za trajen razvoj znanj, spretnosti in usposobljenosti. Delodajalci in financerji bi morali sprejeti ukrepe za podporo razvoju in zagotavljanju ciljno usmerjenega usposabljanja, tudi v obliki mikrodokazil, da bi raziskovalcem zagotovili priložnosti za vseživljenjsko izpopolnjevanje in preusposabljanje ter spodbudili medsektorsko in interdisciplinarno mobilnost. Take ukrepe bi bilo treba redno ocenjevati glede na njihovo dostopnost, uporabo in učinkovitost pri izboljševanju kompetenc, znanj in spretnosti ter zaposljivosti.

Delodajalci in financerji bi morali ustrezno upoštevati potrebo po spodbujanju podjetniških kompetenc pri raziskovalcih, da bi tistim, ki se odločijo za podjetniško poklicno pot, omogočili, da svojo zmožnosti za pridobivanje znanja povežejo s sposobnostjo valorizacije znanja ter tako pretvorijo inovativne zamisli v podjetniške ideje in spodbudijo inovacije in napredek.

Delodajalci in financerji bi morali sprejeti ukrepe za zagotovitev, da je doktorsko usposabljanje prilagojeno interoperabilnim poklicnim potem v vseh ustreznih sektorjih in praksi odprte znanosti, vključno z uporabo evropskega okvira kompetenc (ResearchComp) za raziskovalce ter vseh drugih prihodnjih pobud Komisije za krepitev prečnih spretnosti raziskovalcev.

Vrednotenje znanj in spretnosti

¹⁶Glej na primer „Innovative Doctoral Training Principles“ (Načela za inovativno doktorsko usposabljanje) (2011), https://euraxess.ec.europa.eu/sites/default/files/policy_library/principles_for_innovative_doctoral_training.pdf; salzburška načela (2016), https://www.eua-cde.org/downloads/publications/2016_euacde_doctoral-salzburg-implementation-new-challenges.pdf; hannovrska načela (2022), https://www.uclpress.co.uk/products/176626?_pos=1&_sid=d5bf44607&_ss=r.

Delodajalci in/ali financerji bi morali v okviru širitve naborov znanj in spretnosti raziskovalcev zagotoviti ustrezno ocenjevanje in vrednotenje formalnega in neformalnega usposabljanja, vključno s poklicnimi znanji in spretnostmi ter usposabljanjem na delovnem mestu, zlasti v okviru mednarodne in poklicne mobilnosti. Ocenjevanje bi bilo treba opraviti na podlagi usklajenih meril ter na pošten in pregleden način v razumnem časovnem okviru.

Poučevanje

Poučevanje je osnovni način za strukturiranje in razširjanje znanja ter je dragocena možnost na poklicni poti raziskovalca. Znanstvena spoznanja bi morala biti v pomoč pri poučevanju, treba bi jih bilo izkoristiti ter bi morala spodbujati zanimanje študentov za raziskave. Sodelovanje raziskovalcev pri poučevanju, ki se lahko razlikuje glede na fazo na poklicni poti, bi bilo treba v celoti podpreti. Posebno pozornost je treba nameniti raziskovalcem na začetku njihove poklicne poti ter jim zagotoviti ustrezno podporo in to, da so obveznosti poučevanja (vključno s predavanji, tutorstvom, nadzorovanjem in mentorstvom) združljive z njihovimi raziskovalnimi dejavnostmi ali raziskovalnim usposabljanjem.

Delodajalci in/ali financerji bi morali zagotoviti ustrezno plačilo za poučevanje in njegovo upoštevanje v sistemih ocenjevanja/presoje že na začetku poklicne poti raziskovalcev. Zagotoviti bi bilo treba tudi, da se čas, ki ga osebe na višjih položajih namenijo usposabljanju in mentorstvu mladih in priznanih raziskovalcev (R1, R2), šteje kot del njihove obveznosti poučevanja. V okviru začetnega usposabljanja in strokovnega razvoja raziskovalcev bi bilo treba zagotoviti ustrezno usposabljanje za dejavnosti poučevanja in individualne pomoči.

(4) Nadzor in mentorstvo

Ustrezno upravljanje kadrov in skupin je v raziskovalnih delovnih okoljih ključnega pomena, saj je znanost sama po sebi skupinska dejavnost. Vzpostaviti bi bilo treba potrebno usposabljanje, orodja in mehanizme ocenjevanja za zagotovitev, da bodo višji in vodilni raziskovalci sposobni upravljati svoje osebe in skupine na pravičen in nediskriminatoren način, brez spolne in drugih vrst pristranskosti, ter da bodo sposobni vzpostaviti plodno sodelovanje s svojimi strokovnimi kolegi na delovnem mestu. To bi moralo prispevati k zdravim, pravičnim in ustvarjalnim okoljem, v katerem je vsak posameznik spoštovan, ustrezno motiviran in priznan ter ki spodbuja njegovo splošno dobro počutje.

Delodajalci in/ali financerji bi morali jasno navesti osebo ali skupino oseb, na katero se lahko mladi (R1) in priznani (R2) raziskovalci obrnejo v zvezi z izvajanjem poklicnih dolžnosti, ter o tem obvestiti raziskovalce.

V takih ureditvah bi moralo biti jasno izraženo, da imajo predlagani nadzorniki ustrezno raven strokovnega znanja za nadzorovanje raziskav ter da imajo čas in da so zavezani k temu, da lahko ustrezno podprejo raziskovalca pripravnika in poskrbijo za potreben napredek ter postopke pregleda, pa tudi za potrebne mehanizme povratnih informacij.

Posebne določbe za vključevanje, podporo raziskavam in poklicni razvoj raziskovalcev ter za njihovo mentorstvo in dobro počutje ter za komuniciranje in reševanje sporov, pa tudi za usposabljanje in strokovni razvoj nadzornikov, so določene v smernicah za nadzor v okviru ukrepa Marie Skłodowske-Curie¹⁷. Smernice za nadzor v okviru ukrepa Marie Skłodowske-Curie so sklop priporočil za posameznike in institucije, ki prejemajo sredstva v okviru tega ukrepa. Smernice spodbujajo učinkovit nadzor, mentorstvo in ustrezno karierno orientacijo.

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

Odnosi z nadzorniki

Raziskovalci, ki se usposablajo, bi morali vzpostaviti strukturiran in reden odnos s svojimi nadzorniki in predstavniki fakultete/oddelka ter imeti možnost, da v celoti izkoristijo ta odnos. Tudi nadzorniki bi morali dejavno podpirati zlasti raziskovalce na začetku poklicne poti tako, da bi se z njimi sestajali za izmenjavo povratnih informacij in jih spodbujali k usposabljanju, ki je pomembno za njihovo delo.

To zajema vodenje evidence o celotnem poteku dela in izsledkih raziskave ter pridobivanje povratnih informacij iz poročil in na seminarjih ter njihovo uporabo in delo v skladu z dogovorjenimi razporedi, fazami, končnimi izsledki in/ali rezultati raziskave.

Višji raziskovalci

Višji raziskovalci (R3 in R4) bi morali posebno pozornost nameniti svoji večplastni vlogi nadzornikov, mentorjev, poklicnih svetovalcev, vodij, koordinatorjev projektov, poslovodij ali komunikatorjev znanosti. Te naloge bi morali opravljati po najvišjih poklicnih standardih in imeti dostop do ustreznega usposabljanja. Kar zadeva njihovo vlogo nadzornikov ali mentorjev raziskovalcev, bi morali vodilni raziskovalci vzpostaviti konstruktiven in pozitiven odnos z mladimi (R1) in priznanimi (R2) raziskovalci ter tako ustvariti pogoje za učinkovit prenos znanja in nadaljnji uspešen razvoj poklicnih poti teh raziskovalcev. To je zelo odgovorna vloga pri podpiranju poklicnega razvoja raziskovalcev profilov R1 in R2, ki zajema posredovanje izkušenj ter prenos vrednot v zaupanja vrednem in zaupnem okolju.