



C/2023/1640

29.12.2023

**PRIPOROČILO SVETA**

**z dne 18. decembra 2023**

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

(C/2023/1640)

SVET EVROPSKE UNIJE JE –

ob upoštevanju Pogodbe o delovanju Evropske unije in zlasti člena 182(5) ter člena 292, prvi in drugi stavek, Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Evropske komisije,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Priporočilo Komisije 2005/251/ES <sup>(1)</sup> je imelo pomembno vlogo pri podpiranju raziskovalcev in poklicnih poti v raziskavah v Uniji. Evropska listina za raziskovalce in Kodeks ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev (v nadaljnjem besedilu: listina in kodeks za raziskovalce) sta postala referenčni točki za raziskovalce in delodajalce ali financirje raziskovalcev, saj prispevata h krepitvi evropskega raziskovalnega prostora (ERP) ter podpirata razvoj privlačnejšega, bolj odprtega in bolj trajnostnega trga dela Unije za raziskovalce. Strategija človeških virov za raziskovalce (HSR4R), ki je evropski postopek za potrjevanje zavezanosti institucij k izvajanju načel iz listine in kodeksa za raziskovalce ter njihovega napredka pri tem, se izvaja od leta 2008.
- (2) V sporočilu Komisije z naslovom „Program znanj in spretnosti za Evropo za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost“, sprejetem 1. julija 2020 <sup>(2)</sup>, je poudarjeno, da imajo raziskovalci vodilno vlogo na področju znanosti in inovacij ter da potrebujejo posebne spretnosti za uspešno poklicno pot v akademskih krogih in drugod. V njem so predvideni opredelitev taksonomije znanj in spretnosti za raziskovalce, da se med drugim omogoči statistično spremljanje kroženja možganov, razvoj evropskega okvira kompetenc za raziskovalce ter podpora pri tem, da se raziskovalcem zagotovijo spretnosti, potrebne za medsektorsko mobilnost. S prvim vodilnim ukrepom programa znanj in spretnosti, tj. paktom Unije za spretnosti, se izpopolnjevanje in preusposabljanje podpirata s sodelovanjem med industrijo, izvajalci izobraževanja in usposabljanja, socialnimi partnerji ter javnimi organi v obsežnih partnerstvih za spretnosti.
- (3) V sporočilu Komisije z naslovom „Novi ERP za raziskave in inovacije“, sprejetem 30. septembra 2020 <sup>(3)</sup>, je priznано, da so za pritegnitev in ohranjanje najboljših raziskovalcev v Uniji v globalni tekmi za talente potrebni pogoji za razvoj poklicne poti ter da negotove zaposlitve, zlasti za raziskovalce na začetku poklicne poti, v preteklih letih niso bile ustrezno obravnavane. V tem sporočilu sta izpostavljena tudi pogosta neusklajenost med spretnostmi raziskovalcev ter potrebami družbe in gospodarstva ter pomen usposabljanja in spodbujanja raziskovalcev k nadaljevanju poklicne poti zunaj akademskih krogov, vključno z industrijo. V tem sporočilu je poudarjeno, da so za okrepitev poklicnih poti v raziskavah v Evropi potrebni nabor ukrepov za priznavanje spretnosti raziskovalcev, razvoj okvira kompetenc za raziskovalce, okrepljena mobilnost in mehanizmi izmenjave med akademskimi institucijami in industrijo, ciljno usmerjene možnosti usposabljanja ter enotni dostopni portal, prek katerega bodo lahko vsi raziskovalci iz javnega in zasebnega sektorja dostopali do številnih podpornih storitev. V tem sporočilu je predvideno tudi izboljšanje sistema ocenjevanja raziskav za pravilno in ustrezno priznavanje raznolikosti poklicnih poti in dejavnosti, ki se bolje odzivajo na potrebe družbe.

<sup>(1)</sup> Priporočilo Komisije 2005/251/ES z dne 11. marca 2005 o Evropski listini za raziskovalce ter o Kodeksu ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev (UL L 75, 22.3.2005, str. 67).

<sup>(2)</sup> Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij „Program znanj in spretnosti za Evropo za trajnostno konkurenčnost, socialno pravičnost in odpornost“ (COM(2020) 274 final).

<sup>(3)</sup> Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij „Novi ERP za raziskave in inovacije“ (COM(2020) 628 final).

- (4) V sklepih Sveta o novem evropskem raziskovalnem prostoru z dne 1. decembra 2020 je poudarjeno, da sta ustvarjanje privlačnih in varnih delovnih pogojev ter povečanje privlačnosti poklicnih poti v raziskavah ob upoštevanju odprte znanosti, enakosti spolov, digitalnih spretnosti, ocenjevanja raziskav, diverzifikacije poklicnih poti v raziskavah in različnih poklicnih poti ključna elementa novega ERP, ki prispevata k privabljanju in zadržanju odličnih raziskovalcev.
- (5) V sklepih Sveta z naslovom „Poglobitev evropskega raziskovalnega prostora: zagotavljanje privlačne in trajnostne poklicne poti in delovnih pogojev za raziskovalce ter uresničevanje kroženja možganov“ z dne 28. maja 2021 je priznано, da so raziskovalci v središču raziskovalnih in inovacijskih sistemov Unije ter da je potrebno bolj usklajeno ukrepanje na ravni Unije za premagovanje obstoječih izzivov, s katerimi se srečujejo raziskovalci, da bi se vzpostavile interoperabilne in trajnostne poklicne poti v raziskavah – ki bi omogočile raznolike in večvrstne poklicne poti –, spodbudilo uravnoteženo kroženje talentov ter ustvarila Unija, ki je privlačna za raziskovalce. V teh sklepih je predlagano, da se izvede analiza morebitnega preoblikovanja listine in kodeksa za raziskovalce v enoten in celovit okvir za obravnavanje vseh izzivov, ki so povezani s poklicnimi potmi v raziskavah ter presežajo vrednote in načela, ter osredotočanje na vsa možna področja zaposlovanja v raziskavah, Komisija pa je pozvana k pripravi predloga v letu 2022. Zadeve, kot so zaposlovanje, spodbude za raziskovalce na začetku poklicne poti, diverzifikacija poklicnih poti in poklicno napredovanje, interoperabilnost z vsemi sektorji družbe, vključno z industrijo, ocenjevanje raziskovalcev, enakost spolov, usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter izboljšano upravljanje in storitve EURAXESS in drugih instrumentov, kot je Europass, so predlagani kot elementi, ki naj bi se vključili v ta predlog.
- (6) V Priporočilu Sveta (EU) 2021/2122 o Paktu za raziskave in inovacije v Evropi <sup>(4)</sup> so poklicne poti v raziskavah in mobilnost raziskovalcev, skupaj z ocenjevanjem raziskav, raziskovalcev in institucij, uvrščene med pomembna področja ukrepanja v okviru prednostnih področij skupnega ukrepanja Unije in držav članic za podporo ERP, v njem pa je določen tudi skupni sklop načel in vrednot za podporo raziskavam in inovacijam v Uniji. Poleg tega je v priporočilu poudarjeno, da je treba več pozornosti nameniti začetku in sredini poklicnih poti raziskovalcev, vključno s specifičnimi ovirami, s katerimi se v tem obdobju srečujejo ženske.
- (7) Program politike ERP, priložen sklepom Sveta o prihodnjem upravljanju evropskega raziskovalnega prostora z dne 26. novembra 2021, vključuje ukrepe, katerih namen je „napredovati pri reformi sistema ocenjevanja raziskav, raziskovalcev in raziskovalk ter institucij za izboljšanje njihove kakovosti, uspešnosti in učinka“ ter „spodbujati privlačne in trajnostne raziskovalne poklicne poti, uravnoteženo kroženje talentov ter mednarodno, transdisciplinarno in medsektorsko mobilnost po vsem ERP“. V zadnjem navedenem ukrepu je predviden razvoj okvira Unije za poklicne poti v raziskavah, skupaj z nadgradnjo obstoječih instrumentov in pobud ter oblikovanjem novih. To vključuje ustanovitev opazovalnice za poklicne poti v raziskavah, preoblikovanje listine in kodeksa za raziskovalce, vzpostavitev platforme ERP za talente kot spletnega portala „vse na enem mestu“ za dostop do storitev, omrežja in portalov EURAXESS, vključno s HRS4R in RESAVER, začetek izvajanja pobude ERA4You za spodbujanje kroženja talentov med sektorji in po vsej Uniji, izmenjavo dobrih praks v zvezi z inovacijskimi in raziskovalnimi sistemi za podporo uravnoteženemu kroženju možganov ter poskusno izvajanje novega okvira za poklicne poti v raziskavah v sodelovanju z zavezništvu evropskih univerz.
- (8) V sporočilu Komisije z naslovom „Evropska strategija za univerze“, sprejetem 18. januarja 2022 <sup>(5)</sup>, je predviden razvoj okvira za poklicne poti v raziskavah v sinergiji z evropskim okvirom za privlačne in trajnostne poklicne poti v visokem šolstvu, ki bo predlagan do leta 2023.
- (9) Komisija v sporočilu z naslovom „Novi evropski program za inovacije“, sprejetem 5. julija 2022 <sup>(6)</sup>, priznava odvisnost inovacij od uspeha pri privabljanju, spodbujanju in ohranjanju nadarjenih posameznikov ter raznolike palete spretnosti ter poudarja pomen medsektorske mobilnosti.

<sup>(4)</sup> Priporočilo Sveta (EU) 2021/2122 z dne 26. novembra 2021 o Paktu za raziskave in inovacije v Evropi (UL L 431, 2.12.2021, str. 1).

<sup>(5)</sup> Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij o evropski strategiji za univerze (COM(2022) 16 final).

<sup>(6)</sup> Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij – Novi evropski program za inovacije (COM(2022) 332 final).

- (10) V Priporočilu Sveta (EU) 2022/2415 z naslovom „Vodilna načela za valorizacijo znanja“ <sup>(7)</sup> je poudarjen pomen vlaganja v razvoj podjetniške kulture, praks, spretnosti in zmogljivosti za raziskovalce in druge akterje na področju raziskav in inovacij, tudi posrednike, katerih stalni profesionalni razvoj je bistven, da bi se čim bolj povečalo preoblikovanje rezultatov raziskav in inovacij v rešitve, ki koristijo družbi. S kodeksom ravnanja za sodelovanje med industrijo in akademskimi krogi se bo podprlo izvajanje navedenega priporočila.
- (11) V Sklepih Sveta o pobudi o evropskih univerzah – povezovanje visokega šolstva, raziskav, inovacij in družbe: utiranje poti novi razsežnosti v evropskem visokošolskem izobraževanju <sup>(8)</sup> so države članice in Komisije pozvane, naj spodbujajo sinergije med visokošolsko razsežnostjo evropskega izobraževalnega prostora, ERP in evropskega visokošolskega prostora.
- (12) Raziskovalci predstavljajo temeljni vir za družbo. Izvajajo raziskave, spodbujajo inovacije, prispevajo k rešitvam za družbene izzive in oblikovalcem politik zagotavljajo dokaze za ozaveščeno sprejemanje odločitev. Raziskovalci so visoko usposobljeni nadarjeni posamezniki, ki imajo velik potencial za boljšo zadovoljitev povpraševanja na trgu dela. Bistveno je, da se izboljšajo splošni delovni pogoji in okolje raziskovalcev, vključno s ponujanjem privlačnih plač.
- (13) Povečanje privlačnosti in stabilnosti poklicnih poti v raziskavah po vsej Uniji je ključni element ERP. Zato obstaja jasna potreba po tem, da se oblikujejo privlačnejše in bolj vključujoče poklicne poti v raziskavah za študente in diplomante ter vzpostavijo okvirni pogoji za ohranjanje nadarjenih raziskovalcev v Uniji, pa tudi za to, da bi Unija postala privlačna in konkurenčna za mednarodne raziskovalce.
- (14) Z ukrepom Marie Skłodowske-Curie se v sklopu okvirnih programov za raziskave in inovacije že več kot 25 let podpirajo raziskovalci z vsega sveta in na vseh stopnjah poklicnih poti, s poudarkom na usposabljanju, spretnostih in razvoju poklicne poti. Program ima tudi strukturni učinek na organizacije – visokošolske ustanove, raziskovalne organizacije, podjetja itd. –, saj se z njim širijo dobre prakse ter povečujeta mednarodna privlačnost in prepoznavnost teh organizacij, zlasti z razvojem odličnih doktorskih programov. Ukrep Marie Skłodowske-Curie prispeva k medsektorski, interdisciplinarni in geografski mobilnosti, razvija spretnosti raziskovalcev, odpravlja neuravnoteženo zastopanost spolov, ohranja nadarjene raziskovalce in privablja nove talente v Evropo. Zlasti shema industrijskih doktoratov v okviru ukrepa Marie Skłodowske-Curie se lahko šteje za primer najboljše prakse, v okviru katere so pridobivanje izkušenj na področju raziskav, lokacija in nadzor doktorskega kandidata enakomerno porazdeljeni med akademsko ustanovo in neakademsko ustanovo, pri čemer se lahko zagotavljajo akademski standardi. To je zgleden primer interakcije in sodelovanja med ekosistemskimi akterji, s katerim se spodbujajo prečne spretnosti in medsektorska mobilnost ter podpirajo potrebe industrije po visoko usposobljenih talentih in razumevanje industrijskih izzivov s strani raziskovalcev, s ciljem povečanja zaposlitvenih možnosti v ekosistemu.
- (15) Podatki Eurostata kažejo trend naraščanja števila raziskovalcev, zaposlenih v ekvivalentu polnega delovnega časa, v Uniji. Leta 2021 sta v državah članicah delala dva milijona raziskovalcev, kar je 627 000 več kot leta 2011. Večina raziskovalcev dela v poslovnem (56 %) in visokošolskem (32 %) sektorju, sledi pa jima javni sektor (11 %). To naraščanje je treba ohranjati z ustreznimi naložbami, infrastrukturami in politikami na nacionalni ravni in ravni Unije, s katerimi se podpira privlačnost poklicnih poti v raziskavah, tudi kar zadeva raznolikost, vključevanje in enakost spolov, ter spodbujati kulturo, ki priznava vrednost poklicnih poti v raziskavah v vseh sektorjih družbe.
- (16) Potrebna je jasna in skupna opredelitev ter razumevanje pojma „raziskovalec“ na ravni Unije, na primer opredelitev iz Frascatskega priročnika. Raziskovalce bi bilo treba razumeti kot strokovnjake, ki opravljajo raziskovalne in inovacijske dejavnosti v vseh sektorjih, vključno z akademskim svetom – visokošolskimi ustanovami, raziskovalnimi organizacijami in raziskovalnimi infrastrukturami –, podjetji – vključno z industrijo, zagonskimi podjetji, odcepljenimi podjetji ali malimi in srednjimi podjetji –, organi javne uprave – vključno z vlado, organi, ki oblikujejo politike, javnimi laboratoriji in sistemom zdravstvenega varstva –, ter neprofitnim sektorjem. Raziskovalci so lahko poleg tega vključeni v različne vrste dejavnosti v katerem koli gospodarskem ali družbenem sektorju. Prizadevati si je treba za popolno priznavanje poklicnih poti raziskovalcev ter napredek pri primerljivosti med državami članicami in sektorji.

<sup>(7)</sup> Priporočilo Sveta (EU) 2022/2415 z dne 2. decembra 2022 o vodilnih načelih za valorizacijo znanja (UL L 317, 9.12.2022, str. 141).

<sup>(8)</sup> Sklepi Sveta o pobudi o evropskih univerzah – povezovanje visokega šolstva, raziskav, inovacij in družbe: utiranje poti novi razsežnosti v evropskem visokošolskem izobraževanju (UL C 221, 10.6.2021, str. 14).

- (17) Za izvajanje raziskav in inovacij na visoki ravni je potrebna podpora drugih strokovnjakov. Med njimi si zaslužijo ustrezno priznanje poklicne poti na področju upravljanja raziskav in poklicne poti raziskovalnih tehnikov, tudi z nadaljnjo analizo in usklajevanjem na ravni Unije. Zmogljivost upravljanja raziskav bi bilo treba okrepiti z opredelitvijo potrebnih spretnosti in kompetenc, razvojem ustreznega usposabljanja, spodbujanjem primerljivosti ter omogočanjem raziskovalcem, da učinkovito upravljajo in podpirajo raziskave in inovacije.
- (18) Evropska klasifikacija spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev (ESCO) je bila leta 2022 posodobljena, da so bile vanjo vključene izboljšane taksonomije spretnosti in poklicev za raziskovalce, s čimer so bili opredeljeni za raziskovalce pomembni poklici v vseh sektorjih trga dela in prečne spretnosti, ki jih potrebujejo raziskovalci. Uporaba klasifikacije ESCO v okviru EUROPASS in v mreži evropskih služb za zaposlovanje (EURES) olajšuje uporabo te izboljšane taksonomije na trgu dela. Komisija mora sodelovati z Mednarodno organizacijo dela, da se zagotovi, da je posebna kategorija „raziskovalec“ vključena v prihodnje revizije mednarodne standardne klasifikacije poklicev (ISCO), na kateri temelji klasifikacija ESCO.
- (19) Kot je priznано s členom 13 Listine Evropske unije o temeljnih pravicah ter navedeno v Bonski deklaraciji o svobodi znanstvenega raziskovanja z dne 20. oktobra 2020, v rimskem sporočilu o evropskem visokošolskem prostoru z dne 19. novembra 2020 in v Priporočilu Sveta (EU) 2021/2122, je treba akademsko svobodo in svobodo znanstvenega raziskovanja zaščititi kot bistvena predpogoja, na podlagi katerih lahko raziskovalci pospešijo raziskave in inovacije. Komisija je januarja 2022 objavila delovni dokument služb Komisije o boju proti tujemu vmešavanju na področju raziskav in inovacij, v katerem so opisane dobre prakse za podporo visokošolskim ustanovam in raziskovalnim organizacijam pri varovanju njihovih temeljnih vrednot, vključno z akademsko svobodo, integriteto in institucionalno avtonomijo, ter za varovanje njihovega osebja, študentov, izsledkov raziskav in sredstev.
- (20) Učinkovito je treba obravnavati še vedno prisotne neenakosti med spoloma, vključno s plačno vrzeljo med spoloma, spolno pristranskostjo pri ocenjevanju in priznavanju, vprašanji glede usklajevanja poklicnega in zasebnega življenja ter nasiljem na podlagi spola, pa tudi morebitna stičišča med spolom in drugimi pogoji ranljivosti ali marginalizacije, kot so etnična pripadnost, invalidnost in spolna usmerjenost v poklicnih poteh v raziskavah, saj vplivajo na udeležbo in poklicno napredovanje. V zvezi s tem so lahko pomembni instrumenti za institucionalne spremembe, kot so vključujoči načrti za enakost spolov, ob upoštevanju strategije za enakost spolov za obdobje 2020–2025 (\*). Poročilo SHE FIGURES 2021 je pokazalo, da so ženske med raziskovalci še vedno premalo zastopane, saj predstavljajo le 33 % vseh raziskovalcev v Uniji. Prav tako je pokazalo, da je v visokošolskem sektorju zaposlenih več raziskovalk kot raziskovalcev, medtem ko je delež raziskovalk v javnem in poslovnem sektorju manjši. Po vsej Uniji je za krajši delovni čas in po prekarnih pogodbah v visokem šolstvu zaposlen večji delež raziskovalk kot raziskovalcev (11 % za ženske in 7 % za moške), ženske pa zasedajo le 26 % najvišjih akademskih položajev (redni profesorski ali enakovredni raziskovalni položaji). Zato so potrebna posebna prizadevanja za odpravo neenakosti med spoloma v poklicnih poteh v raziskavah in premajhne zastopanosti žensk na področju naravoslovja, tehnologije, inženirstva in matematike v raziskavah in inovacijah, pa tudi v visokošolskem sektorju, kot je izpostavljeno v evropski strategiji za univerze.
- (21) Za podporo celovitemu osebnemu in strokovnemu razvoju raziskovalcev v Uniji, zlasti raziskovalcev na začetku poklicne poti, je bistveno obravnavati obstoječe izzive, ki negativno vplivajo na celoten raziskovalni in inovacijski sistem v Uniji ter na notranji trg raziskav. Taki izzivi vključujejo vidike zaposlovanja in delovnih pogojev, kot so razlike v statusu študenta ali zaposlenega, ki ga imajo doktorski kandidati v državah članicah, pogosto pomanjkanje odprtega, preglednega in na dosežkih temelječega zaposlovanja, prekarnost, povezana s pogodbami o kratkotrajnem delu, ki so vezane na projekt, nezadovoljiv dostop do enakih možnosti, pomanjkanje priložnosti za medsektorsko mobilnost med doktorskim usposabljanjem in podoktorskim delom, pomanjkanje usklajenosti med poklicnim in zasebnim življenjem, skrb za družino, ukrepi za telesno in duševno dobro počutje ter pomanjkljivosti orodij socialne zaščite, vključno s težavami pri prenosljivosti pravic med sektorji in državami članicami.

(\*) Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij – Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025 (COM(2020) 152 final).

- (22) Zaposljivost in poklicni razvoj raziskovalcev na začetku poklicne poti bi se lahko izboljšala s posebnimi spodbudami za zaposlovanje raziskovalcev, na primer s finančnimi spodbudami in spodbudami s področja socialne zaščite, vključno z možnostmi sklenitve pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas v skladu z Direktivo Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 <sup>(10)</sup>. V zvezi s tem bi se lahko poleg projektnega financiranja spodbujala širša uporaba osnovnega financiranja ali financiranja na podlagi življenjskega cikla raziskav. Osnovno financiranje visokošolskim ustanovam ali raziskovalnim organizacijam zagotavlja možnost finančne podpore, kolikor lahko dosežejo določene rezultate in standarde kakovosti; za financiranje na podlagi življenjskega cikla je značilna začetna konkurenca za finančna sredstva, financiranje pa se obnovi na podlagi pozitivne ocene v okviru postopka spremljanja. To raziskovalnim organizacijam omogoča, da razvijejo dolgoročneje raziskovalne strategije in sprejmejo trajnostne zaveze glede zaposlenih, hkrati pa projektno financiranje uporabijo za nadaljnje raziskovanje novih možnosti.
- (23) Kot je navedeno v členu 22 Splošne deklaracije o človekovih pravicah, ima vsakdo kot član družbe pravico do socialne varnosti in uresničevanja ekonomskih, socialnih in kulturnih pravic, ki so nepogrešljive za njegovo dostojanstvo in svoboden razvoj njegove osebnosti. V načelu 15 evropskega stebra socialnih pravic je določeno, da imajo upokojeni delavci in samozaposleni pravico do pokojnine, ki je sorazmerna z njihovimi prispevki in zagotavlja ustrezen dohodek. Kljub temu se mobilni raziskovalci srečujejo s težavami pri pridobivanju ustreznega dodatnega pokojninskega zavarovanja, kar je posledica dobe pridobivanja pravic, visokih pristojbin za prenos, omejenega poznavanja kompleksnih finančnih produktov in upravnega bremena pri upokojitveni starosti. Zato bi bilo treba raziskovalcem zagotoviti zaščitne ukrepe na podlagi Priporočila Sveta z dne 8. novembra 2019 o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite <sup>(11)</sup>.
- (24) RESAVER, evropska pokojninska rešitev, ki jo podpira Komisija in se ukvarja s poklicnim pokojninskim zavarovanjem za raziskovalne organizacije ter bo uvrščena med elemente prihodnje platforme ERP za talente, ima potencial za reševanje vprašanj socialne zaščite mobilnih raziskovalcev. Njeno uporabo pa otežujejo omejena ozaveščenost ter znatne upravne in pravne ovire. Da bi zaščitili pravice mobilnih raziskovalcev do poklicnega pokojninskega zavarovanja, bi bilo treba zagotoviti informacije o tem, kako bi lahko potencialna mobilnost vplivala na pokojninske pravice, in razmisliti o sodelovanju raziskovalnih organizacij v okviru RESAVER.
- (25) Medsektorska, interdisciplinarna in geografsko uravnotežena mobilnost je bistvena za povečanje učinkovitosti, trajnostnosti in privlačnosti poklicnih poti v raziskovanju v Uniji. S takšno mobilnostjo bo celotni raziskovalni in inovacijski sistem raziskav postal konkurenčnejši in ustvarjeni bodo pogoji za boljše ustvarjanje, kroženje in uporabo znanja, ob spodbujanju in omogočanju nelinearnih in raznolikih poklicnih poti. Te oblike mobilnosti, tudi virtualne mobilnosti, bi bilo treba spodbujati in ustrezno vključiti v strokovni razvoj raziskovalcev ter sprejeti ukrepe za odpravo kakršnih koli obstoječih ovir, vključno z omejeno prenosljivostjo nepovratnih sredstev, upravnim bremenom, na primer poslovnih potovanj, ali priznavanjem dovoljenj za prebivanje za mobilne raziskovalce, izzivi v zvezi s premestitvijo, ali jezikovnih ovir ali ovir v zvezi s prenosom pokojninskih pravic.
- (26) Spremeniti je treba pristop, tako da bi spodbujali interoperabilne in medsektorske poklicne poti v raziskavah, pri čemer bi bile v sistemu ocenjevanja in nagrajevanja poklicne poti v vseh sektorjih enakovredne, geografska, interdisciplinarna in medsektorska mobilnost, prekinitve poklicne poti ali premestitve v zvezi s poklicno potjo, vključno s študijskim ali starševskim dopustom, pa ne bi imele negativnih posledic, hkrati pa raziskovalci pri razmisleku o poklicnih poteh ne bi razlikovali med akademskim in drugimi sektorji. Raznovrstne poklicne poti, za katere je značilna geografska, sektorska in medorganizacijska mobilnost, ali hibridne poti, za katere je značilna hkratna kombinacija sektorjev, je treba v celoti priznati in upoštevati tako kot linearne poklicne poti, ki se razumejo kot poklicne poti, na katerih se napreduje v ravni liniji z enega položaja na drugega, običajno na istem področju ali v isti disciplini.

<sup>(10)</sup> Direktiva Sveta 1999/70/ES z dne 28. junija 1999 o okvirnem sporazumu o delu za določen čas, sklenjenem med ETUC, UNICE in CEEP (UL L 175, 10.7.1999, str. 43).

<sup>(11)</sup> Priporočilo Sveta z dne 8. novembra 2019 o dostopu delavcev in samozaposlenih oseb do socialne zaščite, 2019/C 387/01 (UL C 387, 15.11.2019, str. 1).

- (27) V nekaterih primerih je doktorsko usposabljanje še vedno usmerjeno predvsem v prihodnjo poklicno pot v akademskem svetu, pri čemer se ne upoštevata v zadostni meri širši nabor poklicev v primernih sektorjih niti pomen spodbujanja podjetništva raziskovalcev. Za ustvarjanje boljših poklicnih možnosti, medsektorsko mobilnost in inovacije ter za povečanje privlačnosti poklicnih poti v raziskavah v Uniji je zelo pomembno, da se raziskovalcem poleg dobrega znanja in spretnosti na področju raziskav s formalnimi in neformalnimi usposabljanji zagotovijo prečne spretnosti.
- (28) Evropski okvir kompetenc za raziskovalce (ResearchComp), ki ga je oblikovala Komisija v posvetovanju z državami članicami in deležniki, bo imel pomembno vlogo pri zagotavljanju širokega nabora prečnih spretnosti za raziskovalce ter odpravljanju vrzeli v spretnostih med akademskim sektorjem in vsemi drugimi ustreznimi sektorji. Usposabljanje raziskovalcev, vključno z doktorskim usposabljanjem, bi se lahko razvilo v skladu s kompetencami, opisanimi v tem okviru, in na podlagi izmenjave najboljših praks, da se omogočita vseživljenjsko izpopolnjevanje in preusposabljanje raziskovalcev. Potrebni bi bili ustrezni mehanizmi priznavanja in potrjevanja v zvezi s priložnostmi za formalno in neformalno usposabljanje, vključno z usposabljanjem na delovnem mestu.
- (29) Za zagotovitev posamičnega ali skupnega razvoja usposabljanja raziskovalcev na podlagi dejanskih potreb po znanjih in spretnostih bi lahko spodbujali interakcijo in sodelovanje med akademskimi institucijami, industrijo, podjetji, javno upravo, neprofitnim sektorjem ter vsemi drugimi ustreznimi ekosistemskimi akterji, tudi na primer kar zadeva pripravništva, prakso ali sledenje na delovnem mestu. V zvezi s tem bi se lahko upoštevala načela za inovativno doktorsko usposabljanje, vključena v poročilo, ki ga je leta 2011 sprejela usmerjevalna skupina ERP za človeške vire in mobilnost, ter Priporočilo Sveta (EU) 2022/2415 z dne 2. decembra 2022 o vodilnih načelih za valorizacijo znanja <sup>(12)</sup>, v katerem je poudarjeno, da je treba zgraditi sistem, ki bi spodbujal podjetniške dejavnosti v korist raziskovalcev.
- (30) Spodbujanje podjetniške miselnosti in s tem povezanih kompetenc pri raziskovalcih, vključno s kompetencami za iskanje vlagateljev in kapitala, je ključnega pomena za boljšo valorizacijo znanja ter pretvorbo inovativnih zamisli v nove storitve in proizvode z večjim potencialom za uvajanje na trg, trajnostno rast, inovacije in družbeno korist. Za uspešno podjetniško pot bi bila potrebna ustrezno razumevanje in učinkovito upravljanje intelektualnih sredstev, na primer publikacij, podatkov, strokovnega znanja in izkušenj ter intelektualne lastnine, kot je navedeno v Priporočilu Sveta (EU) 2022/2415 z dne 2. decembra 2022 o vodilnih načelih za valorizacijo znanja <sup>(12)</sup>.
- (31) Za medsektorsko kroženje talentov in izboljšano interoperabilnost delovnih mest na področju raziskav in inovacij med sektorji je potrebna kombinacija različnih in dopolnjujočih se ukrepov na nacionalni ravni in ravni Unije, vključno z reformo sistema, v skladu z načeloma akademske svobode in institucionalne avtonomije. Pristop politike, ki vključuje vzajemno učenje na podlagi uspešnih modelov za programe medsektorske mobilnosti, lahko prispeva h krepitvi vzajemno koristnega sodelovanja med akademskim in neakademskim svetom ter h krepitvi inovacijskih ekosistemov; k izboljšanju usposabljanja in vseživljenjskega učenja za raziskovalce, inovatorje ter druge nadarjene posameznike na področju raziskav in inovacij, vključno z izpopolnjevanjem za krepitev podpornih zmogljivosti, ter k izboljšanju sistema zaposlovanja, ter k spodbujanju razvoja podjetniških znanj in spretnosti raziskovalcev.
- (32) Raziskovalci se ne zavedajo vedno ključne vloge, ki jo ima oblikovanje politike na področju raziskav in inovacij, ter vloge znanosti v oblikovanju politik. Obe razsežnosti lahko vplivata na poklicne poti ter na raziskovalni in inovacijski sistem na splošno. Pomembno je, da se to razumevanje vključi v doktorsko usposabljanje in se med tem usposabljanjem usvoji, da bi povečali sodelovanje raziskovalcev v procesu oblikovanja politik in priznali njihove znanstvene dejavnosti v okviru celotne poklicne poti kot prispevek k politiki.
- (33) Raziskovalce, zlasti tiste na začetku poklicne poti, bi bilo treba seznaniti z možnostmi, ki so na voljo v vseh sektorjih, in z možnostjo, da te priložnosti izkoristijo za razširitev svojega osebnega in strokovnega razvoja. Storitve poklicnega svetovanja in podpore, prilagajene potrebam raziskovalcev, so pomembne, saj se z njimi spodbujata

<sup>(12)</sup> Priporočilo Sveta (EU) 2022/2415 z dne 2. decembra 2022 o vodilnih načelih za valorizacijo znanja (UL L 317, 9.12.2022, str. 141).

medsektorska, interdisciplinarna, geografska in virtualna mobilnost ter možnost razvoja podjetniških dejavnosti. Spodbujati bi bilo treba medinstitucionalno mobilnost, zlasti med različnimi profili visokošolskih institucij in raziskovalnih organizacij ter v okviru raznolikih in prožnih akademskih poti, tudi z odpravljanjem ovir v zvezi s kompetencami, pridobljenimi v prejšnji instituciji, in tistimi, ki se zahtevajo v novi instituciji.

- (34) Ocenjevanje raziskav bi moralo omogočiti ocenjevanje uspešnosti raziskovalcev in raziskav, da bi se dosegla najvišja kakovost in največji učinek. Kot je poudarjeno v pariškem pozivu k oceni raziskav iz leta 2022, v poročilu o določanju obsega z naslovom „Towards a reform of the research assessment system“ (Prispevek k reformi sistema za ocenjevanje raziskav), ki ga je Komisija objavila leta 2021 na podlagi obsežnega posvetovanja z deležniki, ter v sklepih Sveta o ocenjevanju raziskav in izvajanju odprte znanosti z dne 10. junija 2022 pa tudi v sporazumu o reformi ocenjevanja raziskav, objavljenem julija 2022, je treba v postopku oblikovanja ustrezne ocene uspešnosti upoštevati vse bolj raznolike rezultate, dejavnosti in prakse na področju raziskav, vključno s sodelovanjem in odprtim deljenjem rezultatov, ter zagotoviti visoke standarde raziskovalne integritete in vpliv raziskav na družbo. Zato bi bilo treba pri ocenjevanju raziskovalcev uporabiti pristop z bolj uravnoteženim kvantitativnim in kvalitativnim vrednotenjem raziskav, tako da bi se dalo prednost kvalitativnemu ocenjevanju z medsebojnim strokovnim pregledom, ki bi bil podprt z odgovorno uporabo kvantitativnih kazalnikov.
- (35) Za okrepitev poklicnih poti v akademskem svetu, ki vodijo to najvišjih položajev, je potreben pregleden, strukturiran ter vključujoč sistem vstopa v poklic in napredovanja v njem, pri katerem se upošteva enakost spolov. V ta namen bi se lahko na ravni držav članic in raziskovalnih organizacij razmislilo o razvoju sistemov po zgledu pogojne redne zaposlitve (*tenure track*), ki naj bi bili opredeljeni kot okvir, v katerem obstaja možnost, da se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko spremeni v stalno zaposlitev ob pozitivni oceni.
- (36) Kot je poudarjeno v sporočilu Komisije z naslovom „Izkoriščanje potenciala nadarjenih posameznikov v evropskih regijah“<sup>(13)</sup>, težava v zvezi z begom nadarjenih iz manj razvitih regij v Uniji kljub prizadevanjem na ravni Unije ter nacionalni in regionalni ravni še ni bila odpravljena, za boljše uravnoteženje geografske mobilnosti raziskovalcev pa so potrebni dodatni ukrepi. Analize Komisije glede kroženja talentov za obdobje 2021–2022 kažejo, da obstoječi ukrepi na ravni Unije pozitivno prispevajo k spodbujanju bolj uravnoteženega kroženja talentov, hkrati pa so bili v njih ugotovljeni trajni izzivi in predstavljeni načini za zagotovitev priliva možganov. Odlična raziskovalna okolja, tudi raziskovalna infrastruktura, privlačni delovni pogoji in plačilo, ki je sorazmerno s poklicnimi kvalifikacijami in opravljanimi dejavnostmi, imajo v tem okviru zelo pomembno vlogo, vendar so zanje pogosto potrebne reforme nacionalnih raziskovalnih in inovacijskih sistemov. Prizadevati bi si bilo treba za pristop politike, katerega cilj bi bil podpreti in spodbuditi takšno preobrazbo sistemov, to pa bi vključevalo dejavnosti vzajemnega učenja na podlagi uspešnih načinov, ki so omogočili vzpostavitev bolj uravnoteženega kroženja talentov v državah članicah.
- (37) Glavni cilj EURAXESS, edinstvene vseevropske pobude, s katero se raziskovalcem in njihovim družinam zagotavljajo brezplačne informacije in podporne storitve, je podpirati mobilnost raziskovalcev in njihov poklicni razvoj, hkrati pa zagotoviti stalno nabiranje talentov na področju raziskav in inovacij ter krepiti znanstveno sodelovanje med Unijo in svetom. Za nadaljnjo podporo temu cilju bi se lahko v okviru EURAXESS razširile dejavnosti zagotavljanja informacij in podpore raziskovalcem ter visokošolskim institucijam in raziskovalnim organizacijam tako, da bi optimizirali strukturo storitev in upravljanja ter izboljšali digitalno in uporabniško izkušnjo ter interoperabilnost z drugimi pobudami Unije, kot sta Europass in EURES. Za izboljšanje učinkovitosti in usklajenosti informacijskih portalov in storitev EURAXESS bi bilo treba okrepiti nacionalne podporne organizacije.
- (38) Da bi Unija ostala konkurenčna v svetovnem merilu, mora postati privlačnejša za talente iz vsega sveta, obenem pa se izogibati begu nadarjenih, ki vpliva na države v razvoju. V sporočilu Komisije z naslovom „Privabljanje znanj, spretnosti in talentov v EU“, sprejetem 27. aprila 2022<sup>(14)</sup>, je poudarjeno, da mora Unija povečati svojo privlačnost za svetovne talente, zlasti s spodbujanjem inovacij in podjetništva v Uniji ter preučitvijo nadaljnjih možnosti za zakonite migracije v Unijo v srednjeročnem in dolgoročnem obdobju. Revizija Direktive (EU) 2021/1883 Evropskega parlamenta in Sveta<sup>(15)</sup> je bila pomemben korak k izboljšanju privlačnosti Unije, saj je visokokvalificiranim migrantom omogočila, da uživajo izboljšane pravice ter izkoristijo hitrejšo in poenostavljeno postopke.

<sup>(13)</sup> Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij „Izkoriščanje potenciala nadarjenih posameznikov v evropskih regijah“, 17. januar 2023, COM(2023) 32 final.

<sup>(14)</sup> Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij „Privabljanje znanj, spretnosti in talentov v EU“, COM(2022) 657 final.

<sup>(15)</sup> Direktiva (EU) 2021/1883 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. oktobra 2021 o pogojih za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav za namen visokokvalificirane zaposlitve in razveljavitvi Direktive Sveta 2009/50/ES (UL L 382, 28.10.2021, str. 1).

K tem ciljem prispeva tudi Direktiva (EU) 2016/801 Evropskega parlamenta in Sveta <sup>(16)</sup>, saj je z njo vstop v Unijo za študente in raziskovalce postal lažji in privlačnejši, hkrati pa spodbuja kroženje znanja in spretnosti z okrepljenimi pravicami do mobilnosti znotraj Unije.

- (39) Listina in kodeks za raziskovalce se revidirata, da bi ju prilagodili novi realnosti in sedanjim izzivom, s katerimi se srečujejo raziskovalci in institucije, tudi tako, da se izboljša upoštevanje uravnotežene zastopanosti in enakosti spolov ter vključenosti, kar zajema ukrepe, usmerjene v vzpostavitev raziskovalnega okolja brez nasilja na podlagi spola, pa tudi praks odprte znanosti. Nova listina za raziskovalce iz Priloge II k temu priporočilu je racionalizirana, da bi poenostavili njeno izvajanje in spodbujali njeno uporabo zunaj akademskega sektorja. Vse organizacije, ki zaposlujejo raziskovalce ali jim zagotavljajo financiranje, so pozvane, naj potrdijo novo listino za raziskovalce. Organizacije, ki so potrdile načela iz obstoječe listine in kodeksa za raziskovalce, se obravnavajo, kot da potrjujejo tudi novo listino za raziskovalce. To bi moralo veljati zlasti za institucije, ki so začele ali zaključile postopek HRS4R, katerega prvi korak je potrditev listine za raziskovalce.
- (40) Za spremljanje izvajanja ukrepov za krepitev poklicnih poti v raziskavah in sistemskih reform je potrebna opazovalnica za poklicne poti v raziskavah, v kateri bodo na enem mestu združeni najboljši in najnovejši podatki Unije. Podpirati bi morala potrebe držav članic in raziskovalnih organizacij po podatkih, ki so pomembni za prilagajanje in razvoj politik za poklicne poti v raziskavah. Prav tako bi morala podpirati boljše razumevanje raziskovalcev v zvezi z izzivi in priložnostmi ter spodbujati privlačnost evropskih raziskovalnih organizacij za najboljše talente. Po potrebi bi se lahko preučile ustrezne povezave z evropsko opazovalnico za visokošolski sektor, predlagano v evropski strategiji za univerze. Podatki, zbrani pri uporabi Uredbe (EU) 2019/1700 Evropskega parlamenta in Sveta <sup>(17)</sup>, bi se lahko prilagodili potrebam uporabnikov opazovalnice za poklicne poti v raziskavah.
- (41) Da bi z evropskim okvirom uspešno pritegnili in obdržali talente na področju raziskav, inovacij in podjetništva v Uniji, se morajo k izvajanju okvira zavezati države članice in vsi vključeni deležniki. Zlasti zavezništva visokošolskih institucij, kot so tista, ki so bila vzpostavljena v okviru pobude Evropske univerze in jih podpirajo program Erasmus+ ter okvirni programi za raziskave in inovacije, pa tudi širši visokošolski sektor, raziskovalne organizacije in vse ustrezne deležnike bi lahko spodbudili, naj prostovoljno in na podlagi pristopa od spodaj navzgor prispevajo k splošnemu izvajanju okvira s poskusnim izvajanjem ustreznih dejavnosti.
- (42) Ta priporočila bi bilo treba izvajati ob ustreznem upoštevanju velike raznolikosti nacionalnih sistemov in okoliščin na področju raziskav in inovacij ter načela institucionalne avtonomije visokošolskih institucij in raziskovalnih organizacij v vsej Uniji –

SPREJEL NASLEDNJE PRIPOROČILO:

Raziskovalci, upravljavci raziskav in raziskovalni tehniki v evropskem raziskovalnem prostoru

1. V tem priporočilu se uporablja naslednja opredelitev pojmov:

„raziskovalci“ so strokovnjaki, ki se ukvarjajo s snovanjem ali ustvarjanjem novega znanstvenega znanja na osnovi izvirnih konceptov ali predpostavk. Opravljajo raziskave in izboljšujejo ali razvijajo koncepte, teorije, modele, infrastrukture, tehnike, instrumentacije, programsko opremo ali operative metode. Raziskovalci so lahko v celoti ali delno vključeni v različne vrste dejavnosti, kot so osnovne ali uporabne raziskave, poskusni razvoj, delo z raziskovalno opremo, v katerem koli gospodarskem ali družbenem sektorju ter v širitev in valorizacijo rezultatov

<sup>(16)</sup> Direktiva (EU) 2016/801 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 11. maja 2016 o pogojih za vstop in prebivanje državljanov tretjih držav za namene raziskovanja, študija, opravljanja pripravništva, prostovoljskega dela, programov izmenjave učencev ali izobraževalnih projektov in dela varuš *au pair* (UL L 132, 21.5.2016, str. 21).

<sup>(17)</sup> Uredba (EU) 2019/1700 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 10. oktobra 2019 o ustanovitvi skupnega okvira za evropsko statistiko v zvezi z osebami in gospodinjstvi na podlagi podatkov na individualni ravni, zbranih z vzorci, spremembi uredb (ES) št. 808/2004, (ES) št. 452/2008 in (ES) št. 1338/2008 Evropskega parlamenta in Sveta in razveljavitvi Uredbe (ES) št. 1177/2003 Evropskega parlamenta in Sveta ter Uredbe Sveta (ES) št. 577/98 (UL L 261I, 14.10.2019, str. 1).



raziskav. Med drugim lahko tudi delno sodelujejo pri vodenju projektov, poučevanju, mentorstvu, podpori z dokazi podprtemu oblikovanju politik, praksah odprte znanosti, dejavnostih prenosa znanja in tehnologije ter znanstvenem komuniciranju. Raziskovalci prepoznajo možnosti za nove raziskovalne in razvojne dejavnosti, jih načrtujejo in upravljajo s pomočjo znanja in spretnosti na visoki ravni ter znanja, pridobljenega s formalnim izobraževanjem in usposabljanjem ali iz izkušenj.

2. Raziskovalci lahko svoje dejavnosti opravljajo v vseh sektorjih, v katerih potekajo raziskave in inovacije, pri čemer so ti enako pomembni, vključno z akademskim svetom, industrijo, podjetji, javno upravo in neprofitnim sektorjem, v katerih lahko njihove spretnosti, znanje in pristopi koristijo evropski družbi, raziskovalnemu in inovacijskemu sistemu ter gospodarstvu.
3. Raziskovalci in drugi strokovnjaki se lahko odločijo za poklicne poti na področju upravljanja raziskav, da bi upravljali in podpirali raziskovalne in inovacijske dejavnosti. Poklicne poti na področju upravljanja raziskav bi morale biti ustrezno opredeljene in priznane na ravni Unije, in sicer z opredelitvijo ustreznih spretnosti ter kompetenc, da bi okrepili strokovno usposobljenost vodij raziskav, omogočili razvoj ustreznega usposabljanja in spodbujali primerljivost. Vodje raziskav lahko opravljajo različne naloge, na primer:
  - (a) racionalizacija ali omogočanje načrtovanja, razvoja, vodenja, upravljanja podatkov na podlagi načel FAIR, upravljanja, spremljanja, sporočanja ter valorizacije raziskav in inovacij;
  - (b) zagotavljanje skladnosti s cilji politike, zahtevami programa financiranja, finančnimi pravili in pravnimi predpisi;
  - (c) izboljševanje učinkovitosti in uspešnosti raziskovalnih in inovacijskih projektov ali sistemov;
  - (d) krepitev učinka raziskav in inovacij na politiko in družbo;
  - (e) podpora oblikovanju in izvajanju politik, programov in projektov na področju raziskav in inovacij.
4. Raziskovalni tehniki so strokovnjaki, katerih glavne naloge zahtevajo visoko raven tehničnega znanja, usposabljanja in izkušenj na enem ali več področjih inženirstva, fizikalnih in bioloških ved ali družboslovnih in humanističnih ved. Sodelujejo pri znanstvenih in tehničnih nalogah, ki vključujejo uporabo konceptov in operativnih metod ter uporabo raziskovalne opreme, običajno pod nadzorom raziskovalcev. Raziskovalni tehniki imajo ključno podporno vlogo pri izvajanju raziskav in inovacij na visoki ravni. Države članice bi morale razmisliti o ustreznem okviru za poklicne poti raziskovalnih tehnikov na nacionalni ravni ter priznavanju teh poti.
5. Ne glede na njihov status in sektor, v katerem so zaposleni, bi bilo treba vse raziskovalce razvrstiti v naslednje profile:
  - (a) R1 – mladi raziskovalec: raziskovalci, ki raziskave izvajajo pod nadzorom do dokončanja doktorskega študija ali pridobitve enakovredne ravni usposobljenosti in izkušenj;
  - (b) R2 – priznani raziskovalec: raziskovalci z doktoratom ali enakovredno ravno usposobljenosti in izkušenj, ki še niso neodvisni v večji meri pri razvoju lastnih raziskav, pridobivanju finančnih sredstev ali vodenju raziskovalne skupine;
  - (c) R3 – uveljavljeni raziskovalec: raziskovalci z doktoratom ali enakovredno ravno usposobljenosti in izkušenj, ki so zmožni neodvisno razvijati lastne raziskave, pridobivati finančna sredstva in voditi raziskovalno skupino;
  - (d) R4 – vodilni raziskovalec: raziskovalci z doktoratom ali enakovredno ravno usposobljenosti in izkušenj, za katere so njihovi strokovni kolegi priznali, da imajo vodilno vlogo na svojem raziskovalnem področju.
6. Za namene tega priporočila bi bilo treba raziskovalce v profilih R1 in R2 šteti za raziskovalce na začetku poklicne poti, raziskovalce v profilih R3 in R4 pa za višje raziskovalce.

Državam članicam se priporoča, da spodbujajo uporabo sklicev na te profile v zvezi z vsemi prostimi delovnimi mesti, ki so posebej namenjena raziskovalcem, ali po potrebi pozovejo visokošolske institucije in raziskovalne organizacije, da to storijo.

Profilov ni treba nujno obravnavati kot stopnje napredovanja na poklicni poti.

V Prilogi I je naveden neizčrpen seznam primerov poklicev za raziskovalce po sektorjih v skladu s profili R1 – R4.

#### Priznavanje, interoperabilnost in primerljivost poklicnih poti raziskovalcev

7. Državam članicam in Komisiji se priporoča, da spodbujajo in podpirajo polno priznavanje poklicnih poti raziskovalcev, pa tudi enakovredno spoštovanje in nagrajevanje različnih poti ne glede na sektor, v katerem so raziskovalci zaposleni ali izvajajo dejavnosti, ter da sprejmejo podporne ukrepe, s katerimi bodo omogočile njihovo popolno interoperabilnost in primerljivost med državami članicami, sektorji in institucijami.
8. Države članice bi lahko spodbujale in podpirale nelinearne in raznovrstne poklicne poti ter hibridne poti, ki bi jih bilo treba priznati za enakovredne linearnim poklicnim potem, na katerih so bili doseženi številni poklicni rezultati.
9. Državam članicam se priporoča, da uvedejo nove različice in posodobitve evropske klasifikacije spretnosti, kompetenc, kvalifikacij in poklicev, s posebnim poudarkom na poklicih ter znanjih in spretnostih raziskovalcev.
10. Državam članicam se priporoča, da kadrovske službe v vseh sektorjih spodbujajo k popisu struktur poklicnih poti za raziskovalce na podlagi profilov iz točke 5 tega priporočila.

#### Zaposlovanje in delovni pogoji

11. Državam članicam se priporoča, da spodbujajo in podpirajo odprto in pregledno ter na dosežkih temelječo izbiro in zaposlovanje kandidatov, ne da bi se pri tem negativno upoštevale prekinitve poklicne poti ali nelinearne in raznovrstne poklicne poti ter hibridne poti.
12. Državam članicam se priporoča, da spodbujajo spoštovanje kolektivnih pogodb in učinkovit socialni dialog ter da sprejmejo podporne ukrepe, na podlagi katerih delodajalci in financerji zagotovijo privlačne, vključujoče in konkurenčne raziskovalne in delovne pogoje, v katerih se raziskovalci cenijo, spodbujajo in podpirajo. Takšni podporni ukrepi bi lahko vključevali:
  - (a) zagotavljanje sorazmernega plačila, pogojev za usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja ter fleksibilnih delovnih pogojev, ki bi omogočali združevanje zasebnega življenja, družine, oskrbe, zdravja, varnosti in splošnega dobrega počutja, brez poseganja v poklicne poti;
  - (b) zagotavljanje enakosti spolov, uravnotežene zastopanosti spolov, enakih možnosti in vključenosti za raziskovalce iz vseh okolij, vključno s slabo zastopanimi in marginaliziranimi skupinami, ter spodbujanje raziskovalnih organizacij in organizacij, ki financirajo raziskave, k uporabi, izvajanju in spremljanju instrumentov za institucionalne spremembe, kot so vključujoči načrti za enakost spolov, v katerih so upoštevana stičišča med spolom in drugimi socialnimi kategorijami, v skladu z novim okvirom evropskega raziskovalnega prostora in evropsko strategijo za univerze;
  - (c) varovanje svobode znanstvenega raziskovanja pred kakršnim koli morebitnim omejevanjem ali vmešavanjem, tudi s strani tujih akterjev;
  - (d) na institucionalni ravni zagotavljanje podpore raziskovalcem pri izpolnjevanju upravnih dolžnosti;
  - (e) sprejetje odločnih ukrepov za boj proti pojavu prekarnosti ter za podporo varnosti delovnega mesta in njegove stabilnosti. To bi lahko na prostovoljni osnovi spodbudilo določitev zgornje meje za število pogodb o zaposlitvi za določen čas na organizacijo v okviru skupnih človeških virov raziskovalcev. V primeru izvajanja stalnih, dolgoročnih ali zelo periodičnih raziskovalnih nalog so kot ustrezen instrument priporočene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Raziskovalci s pogodbami za določen čas bi morali biti upravičeni do posebnih ukrepov iz točke 29 tega priporočila, ki spodbujajo njihov poklicni razvoj in kontinuiteto;
  - (f) razmislek o uporabi različnih modelov financiranja, npr. osnovnega financiranja, financiranja na podlagi življenjskega cikla ali projektnega financiranja, da se raziskovalnim organizacijam omogoči razvoj dolgoročnejših raziskovalnih strategij in sprejemanje stabilnejših zavez v zvezi z zaposlenimi;

- (g) omogočanje dostopa do ustrezne socialne zaščite ne glede na obliko zaposlitve, brez poseganja v pravico držav članic, da opredelijo temeljna načela svojih sistemov socialne varnosti. Taki ukrepi bi se lahko nanašali na naslednja področja socialne zaščite, kolikor jih zagotavljajo države članice:
- (1) nadomestilo za brezposelnost;
  - (2) nadomestilo za bolezen ali v zvezi z zdravstvenim varstvom;
  - (3) porodniški dopust, očetovski dopust in starševski dopust ter s tem povezana nadomestila;
  - (4) nadomestila za invalidnost;
  - (5) prejemki za starost in prejemki za preživele osebe;
  - (6) dajatve za nesreče pri delu in poklicne bolezni.
13. Državam članicam se priporoča, da zagotovijo dostop raziskovalcev do posodobljenih, celovitih, uporabniku prijaznih in jasno razumljivih informacij o njihovih pravicah in obveznostih glede socialne zaščite ter zagotovijo, da se pravice ne glede na to, ali so pridobljene v obveznih ali prostovoljnih sistemih, ohranijo, pridobivajo in/ali prenesejo v okviru vseh vrst zaposlitvenih statusov in statusov samozaposlitve, prek meja in gospodarskih sektorjev, skozi celotno delovno življenje osebe ali v določenem referenčnem obdobju ter med različnimi sistemi znotraj zadevnega področja socialne zaščite.
14. Državam članicam, ki si prizadevajo okrepiti varčevanje v sistemih dodatnega zavarovanja z vnaprej določenimi pravicami, se priporoča, da spodbujajo uporabo rešitev iz pokojninskega sklada RESAVER, v katerem je zagotovljena odsotnost dobe pridobivanja pravic in stroškov prenosov sredstev.
15. Državam članicam se priporoča, da spodbujajo posebne ukrepe v podporo raziskovalcem na začetku poklicne poti, ki se uvrščajo v profila R1 in R2 iz točke 5 tega priporočila. Ob upoštevanju nacionalnih okoliščin bi lahko takšni ukrepi vključevali:
- (a) zagotavljanje socialne zaščite in delovnih pogojev, ki se uporabljajo za raziskovalce na drugih stopnjah poklicne poti, mladim raziskovalcem ter ustrezen dohodek zanje;
  - (b) zagotavljanje spodbud za finančno in socialno zaščito raziskovalcem na začetku poklicne poti;
  - (c) spodbujanje uporabe in podpiranje spodbud za zaposlovanje raziskovalcev na začetku poklicne poti s strani delodajalcev v vseh sektorjih, zlasti s pogodbami o zaposlitvi za nedoločen čas;
  - (d) spodbujanje in priznavanje medinstitucionalne, medsektorske, interdisciplinarne in geografske mobilnosti, vključno z virtualno mobilnostjo;
  - (e) spodbujanje sodelovanja med akademskimi krogi, financerji raziskav in drugimi ustreznimi ekosistemskimi akterji, zlasti industrijo in drugimi podjetji, pa tudi javnimi in neprofitnimi organizacijami, kar zadeva potrebne in zagotavljane spretnosti, da se spodbudi zaposlovanje visoko usposobljenih raziskovalcev, ki ustrezajo želenim spretnostim, v zadevnih sektorjih;
  - (f) spodbujanje vključevanja raziskovalcev na začetku poklicne poti v raziskovalne skupine, pri čemer se je treba izogibati povpraševanju po nalogah, ki niso povezane z njihovim znanstvenim usposabljanjem.

Raziskovalci, usposobljeni za medsektorske in interdisciplinarne poklicne poti ter podjetništvo in inovacije

16. Cilj mladega raziskovalca je gojiti raziskovalno miselnost ter spodbujati prožnost misli, ustvarjalnost in intelektualno avtonomijo prek izvirnega, konkretnega raziskovalnega projekta. Državam članicam se priporoča, da sprejmejo ustrezne ukrepe za spodbujanje usmerjanja doktorskega usposabljanja v te cilje ter poleg tega njegove skladnosti z interoperabilnimi poklicnimi potmi v vseh ustreznih sektorjih in prakso odprte znanosti, vključno z uporabo evropskega okvira kompetenc za raziskovalce (ResearchComp), načel za inovativno doktorsko usposabljanje, evropskega kodeksa ravnanja za raziskovalno integriteto in vseh drugih prihodnjih pobud za krepitev prečnih spretnosti raziskovalcev.

17. Komisiji se priporoča, da si prizadeva za podporo in olajšanje uporabe ResearchComp, spodbujanje izmenjave dobrih praks ter po potrebi razmislek o prihodnjih revizijah okvira kompetenc na podlagi razvoja raziskovalnega in inovacijskega sistema ter trga dela.
18. Državam članicam se priporoča, da dajo poudarek shemam, katerih cilj je okrepiti prečne spretnosti, ki jih raziskovalci potrebujejo za sodelovanje v dejavnostih valorizacije znanja in podjetništvu. Takšne sheme bi lahko vključevale dejavnosti ozaveščanja in usposabljanja v zvezi z ustreznimi temami, vključno z upravljanjem intelektualnih sredstev, standardizacijo, sodelovanjem med industrijo in akademskimi krogi ter med akademskimi krogi in sektorjem javne uprave, vključno z znanstvenimi dejavnostmi kot prispevkom k politiki, ter sodelovanjem z družbo.
19. Državam članicam in Komisiji se priporoča, da spodbujajo interakcijo in sodelovanje, vključno s partnerstvi, med akademskimi krogi, industrijo, drugimi podjetji, javno upravo, neprofitnim sektorjem in vsemi drugimi ustreznimi ekosistemskimi akterji ter zagotovijo, da se doktorsko in ciljno usmerjeno usposabljanje posamično ali skupaj razvijata na podlagi dejanskih potreb zadevnih strani po spretnostih, tudi ob upoštevanju primerov dobre prakse iz obstoječih programov na ravni Unije in držav članic.

Podpora taki interakciji in sodelovanju se priporoča zlasti na področjih, na katerih so za upravljanje najspodobnejših raziskovalnih in tehnoloških infrastruktur potrebne posebne spretnosti.

20. Državam članicam in Komisiji se priporoča, da sprejmejo ukrepe za spodbujanje inovativnosti in podjetniške miselnosti raziskovalcev, vključno s potrebnimi spretnostmi za iskanje naložb, da bi tistim, ki se odločijo za podjetniško poklicno pot, omogočili, da svoje zmožnosti za ustvarjanje znanja povežejo s sposobnostjo valorizacije znanja, pretvorijo inovativne zamisli v podjetniške ideje ter spodbujajo inovacije in napredek.

Posebno pozornost bi bilo treba nameniti spodbujanju podjetništva in inovacij med ženskami ter ustvarjanju odcepljenih podjetij, ki jih vodijo ženske. Enak pristop bi bilo treba predvideti za manjšinske in marginalizirane skupine.

Države članice bi lahko razmislile o ukrepih za zmanjšanje morebitnih tveganj za raziskovalce na podjetniški poklicni poti, vključno z možnostjo vrnitve na prejšnjo poklicno pot.

21. Državam članicam se priporoča, da sprejmejo ukrepe za podporo razvoju in zagotavljanju ciljno usmerjenega usposabljanja, spodbujanje možnosti za vseživljenjsko izpopolnjevanje in preusposabljanje raziskovalcev ter pospeševanje medsektorske in interdisciplinarne mobilnosti. Prav tako se jim priporoča, da sprejmejo potrebne ukrepe za spodbujanje poštenega in preglednega postopka za uveljavljanje možnosti formalnega in neformalnega usposabljanja, vključno z usposabljanjem na delovnem mestu.

22. Komisiji se priporoča, da v okviru razvoja pobud za spodbujanje medsektorskega kroženja talentov sprejme naslednje ukrepe:

(a) podpiranje vzajemnega učenja za države članice na podlagi modelov medsektorskih programov mobilnosti, ki jih je vzpostavila Komisija, na treh prednostnih področjih:

- (1) krepitev sodelovanja med akademskimi in neakademskimi krogi;
- (2) izboljšanje usposabljanja in vseživljenjskega učenja raziskovalcev, inovatorjev ter drugih nadarjenih posameznikov na področju raziskav in inovacij;
- (3) spodbujanje podjetništva, prečnih spretnosti in sodelovanja pri raziskovalcih v dejavnostih, ki povečujejo družbeni učinek;

(b) krepitev elementov v zvezi z medsektorsko mobilnostjo v obstoječih instrumentih za mobilnost raziskovalcev in po potrebi njihovo dopolnjevanje z novimi instrumenti;

(c) ozaveščanje o programih medsektorske mobilnosti preko dela platforme ERP za talente, opisanega v točki 33 tega priporočila.

23. Državam članicam se priporoča, da razmislijo o vzpostavitvi nacionalnih programov za spodbujanje medsektorske mobilnosti na enem ali več od treh prednostnih področij iz točke 22 tega priporočila.
24. Državam članicam se priporoča, da si po najboljših močeh prizadevajo za spodbujanje odprave obstoječih strukturnih in upravnih ovir, ki lahko preprečujejo ali otežujejo mobilnost med sektorji, med drugim s podpiranjem raziskovalcev pri premagovanju družinskih in osebnih ovir za mobilnost, s podpiranjem interoperabilnosti poklicnih poti, kjer je to ustrezno, ter z omogočanjemčasne ali stalne mobilnosti, ne da bi ovirali linearne poklicne poti v raziskavah.
25. Državam članicam in Komisiji se priporoča, naj spodbujajo interdisciplinarno mobilnost raziskovalcev, tudi z ustreznim upoštevanjem in odpravljanjem ovir, kot so pomanjkanje priznavanja in težave pri zagotavljanju financiranja iz tradicionalnih virov.

#### Ocenjevanje poklicne poti, poklicni razvoj in napredovanje

26. Državam članicam se priporoča, da podprejo priznavanje vrednosti geografske, medsektorske, medinstitucionalne, interdisciplinarne in naddisciplinarne mobilnosti kot pomemben način za izboljšanje znanstvenega znanja in strokovnega razvoja na kateri koli stopnji raziskovalčeve poklicne poti. Virtualna mobilnost se je izkazala za veljavno prednost in jo je prav tako mogoče upoštevati. Sistem ocenjevanja in nagrajevanja ne bi smel kaznovati nelinearnih in raznovrstnih poklicnih poti ter hibridnih poti.
27. Državam članicam in Komisiji se priporoča, da spodbujajo in podpirajo sisteme ocenjevanja in nagrajevanja raziskovalcev, za katere velja naslednje:
  - (a) temeljijo na kvalitativni nepristranski presoji strokovnih kolegov in drugih zadevnih strokovnjakov, ki je podprta z odgovorno uporabo kvantitativnih kazalnikov;
  - (b) z njimi se nagrajujejo kakovost in različni morebitni vplivi raziskav raziskovalcev na družbo, znanost in inovacije;
  - (c) v njih se upošteva raznolikost rezultatov, med drugim objave, nabori podatkov, programska oprema, metodologije, protokoli, patenti; raznolikost dejavnosti, med drugim mentorstvo, nadzor raziskav, vodstvene vloge, podjetništvo, upravljanje podatkov na podlagi načel FAIR – najdljivi, dostopni, interoperabilni in ponovno uporabljivi podatki –, medsebojni strokovni pregledi, poučevanje, valorizacija znanja, sodelovanje med industrijo in akademskimi krogi, podpora z dokazi podprtemu oblikovanju politik, interakcija z družbo; ter raznolikost praks, med drugim odprta znanost, zgodnja izmenjava znanja in podatkov ter odprto sodelovanje, poleg tega pa vse izkušnje z mobilnostjo iz točke 26 tega priporočila;
  - (d) z njimi se zagotavlja, da strokovna dejavnost raziskovalca izpolnjuje visoke standarde etike in integritete ter da se uporablja ustrezno izvajanje raziskav in priznava vrednost dobrih praks, vključno z odprtimi praksami za izmenjavo rezultatov raziskav in metodologij, kadar je to mogoče;
  - (e) v njih se uporabljajo ocenjevalna merila in postopki, pri katerih se upošteva raznolikost raziskovalnih disciplin in nacionalnih okvirov;
  - (f) z njimi se podpira raznolikost profilov raziskovalcev in poklicnih poti ter priznava pomen posameznih prispevkov, pa tudi vloga skupin, sodelovanja in interdisciplinarnosti;
  - (g) z njimi se zagotavljajo enakost spolov, uravnotežena zastopanost spolov, enake možnosti in vključenost.

Za zagotovitev skladnosti pri izvajanju priporočil iz te točke se države članice spodbujajo k pospeševanju stalnega usposabljanja akterjev, vključenih v postopek ocenjevanja in nagrajevanja.

28. Države članice naj spodbujajo organizacije, da se pridružijo koalicijam, zvezam ali pobudam, vzpostavljenim za razvoj sistemov ocenjevanja v skladu s priporočili iz točke 27 tega priporočila. Države članice se prav tako spodbujajo, da na področjih v svoji pristojnosti odpravijo nacionalne upravne ali pravne ovire za tak razvoj ocenjevanja raziskav ter pomagajo preprečevati kakršna koli protislovja ali nezdržljivosti, ki bi se lahko pojavili pri uporabi priporočil iz točke 27 tega priporočila med ocenjevanjem raziskav, raziskovalcev in raziskovalnih organizacij.

29. Državam članicam se priporoča, da spodbujajo ukrepe, vključno s svetovalnimi mehanizmi in mehanizmi za mentorstvo, za ozaveščanje raziskovalcev, zlasti tistih na začetku poklicne poti, o priložnostih, ki so jim na voljo v vseh zadevnih sektorjih, ter da spodbujajo kulturo diverzifikacije poklicnih poti za boljši osebni in strokovni razvoj. V zvezi s tem se državam članicam in Komisiji priporoča, da podpirajo zagotavljanje storitev poklicnega svetovanja in podpore, npr. EURAXESS, za spodbujanje medsektorske, interdisciplinarne in geografske mobilnosti, pa tudi ustvarjanje in razvoj podjetniških dejavnosti.
30. Državam članicam se priporoča, da spodbujajo pravičen, enakopraven, vključujoč, pregleden, strukturiran in na enakosti spolov temelječ sistem vstopa v poklic in poklicnega napredovanja raziskovalcev v akademskih krogih vse do najvišjih položajev. V zvezi s tem se državam članicam priporoča, da razmislijo o razvoju sistemov po zgledu pogojne redne zaposlitve, ki jih je treba razumeti kot opredeljene okvire, kjer pogodba o zaposlitvi za določen čas ob pozitivni oceni daje možnost napredovanja na stalno zaposlitev.

#### Uravnoteženo kroženje talentov in oblikovanje Unije kot privlačne destinacije

31. Državam članicam se priporoča, da sprejmejo odločne ukrepe za vzpostavitev ugodnih, privlačnih in konkurenčnih pogojev za izvajanje raziskovalnih in inovacijskih dejavnosti ter za vrnitev raziskovalcev iz tujine. Taki ukrepi bi lahko med drugim vključevali:
- (a) spodbude za povečanje privlačnosti raziskovalnih dejavnosti ob upoštevanju potrebe po poštenu konkurenci na področju talentov;
  - (b) poenostavitev pravnih in upravnih zahtev za raziskovalce;
  - (c) naložbe v raziskovalni in inovacijski sistem, vključno s podporo za mreženje v Uniji in zunaj nje, za povezovanje in integracijo nacionalnih raziskovalnih in inovacijskih sistemov z evropskimi raziskovalnimi mrežami ter zagotavljanje večje prepoznavnosti nacionalnih zmogljivosti ter raziskovalnih in tehnoloških infrastruktur na visoki ravni;
  - (d) izmenjavo dobrih praks v zvezi z ustvarjanjem privlačnega, varnega, vključujočega in konkurenčnega raziskovalnega in inovacijskega okolja, ki bo upoštevalo tudi enakost spolov, tudi v zvezi z izboljšanjem plačila, delovnih pogojev in storitev ter zmanjšanjem upravnih in jezikovnih ovir za tuje raziskovalce in raziskovalce, ki so udeleženi v mednarodni mobilnosti;
  - (e) štipendije za vračanje in poklicno reintegracijo ter privlačna delovna mesta za raziskovalce, ki se vračajo;
  - (f) možnost dvojne zaposlitve v institucijah s sedežem v različnih državah članicah, s čimer se spodbujajo prenos znanja, razvoj spretnosti in sodelovanje ter preprečuje beg nadarjenih;
  - (g) preučitev možnosti za skupni pristop za osebje, ki dela v raziskovalnih infrastrukturah, zlasti v primeru Konzorcija evropske raziskovalne infrastrukture (ERIC).

Komisiji se priporoča, da podpira države članice pri njihovih prizadevanjih, tudi z omogočanjem izvajanja sinergij med programi Unije ter med programi Unije in nacionalnimi programi.

32. Komisiji se priporoča, da sprejme naslednje ukrepe za spodbujanje bolj uravnoteženega kroženja talentov:
- (a) podpiranje vzajemnega učenja za države članice za namen reforme njihovih raziskovalnih in inovacijskih sistemov, vključno z razpisi za prijavo interesa za oblikovanje izkustvene skupnosti, ki bi zajemala usposabljanje in smernice za države članice na podlagi uspešnih načinov in rešitev za bolj uravnoteženo kroženje talentov;
  - (b) spremljanje tokov mobilnosti v okviru Unije in s tretjimi državami, in sicer z interaktivnim zemljevidom kroženja talentov v opazovalnici za poklicne poti v raziskavah iz točke 40 tega priporočila;
  - (c) spodbujanje transnacionalnih vezi s skupnostmi razseljenih raziskovalcev in inovatorjev ter skupnostmi raziskovalcev in inovatorjev v tretjih državah in olajševanje privabljanja ali vračanja talentov z uporabo dela platforme ERP za talente iz točke 33 tega priporočila;

- (d) spodbujanje uravnoveženega kroženja talentov za raziskovalce na ravni Unije s krepitevijo baze človeškega kapitala z bolj podjetniškimi ter bolje usposobljenimi raziskovalci in inovatorji, ki imajo več vodstvenih izkušenj.

#### Podporni ukrepi za poklicne poti v raziskavah

33. Komisiji in državam članicam se priporoča, da sprejmejo ustrezne ukrepe za okrepitev portalov, storitev in mednarodne razsežnosti EURAXESS ter razvijejo platformo ERP za talente kot enotno spletno točko za raziskovalce in institucije v vseh sektorjih, in sicer z novim okvirom upravljanja ter usklajevalno vlogo ustreznih nacionalnih organov in institucij, ki sodelujejo pri opravljanju storitev. Platforma ERP za talente bi morala omogočati, da:

- (a) raziskovalci upravljajo svoje priložnosti za učenje in usposabljanje ter poklicne poti;
- (b) raziskovalne in inovacijske institucije ter delodajalci in financerji izvajajo dejavnosti mreženja, bolje upravljajo svoje nabore talentov ter sodelujejo in si izmenjujejo dobre prakse, obenem pa bi morala olajšati pritegnitev in ohranjanje talentov ter izboljšati podatke za boljše razumevanje trendov mobilnosti po Evropi in zunaj nje.

Storitve bi lahko razširili, da bi vključevale storitve razvoja talentov in upravljanja poklicne poti, s poudarkom na raziskovalcih v vseh ustreznih družbenih sektorjih, vključno z akademskimi krogi.

34. Komisiji se priporoča, da zagotovi povezave in interoperabilnost med platformo ERP za talente ter drugimi ustreznimi pobudami Unije in nacionalnimi pobudami, vključno s pobudami Europass, ESCO in EURES, da bi omogočili izboljššan model upravljanja platforme in z njo povezane mreže storitvenih centrov za boljše izpolnjevanje potreb raziskovalcev in raziskovalnih organizacij.
35. Državam članicam in Komisiji se priporoča, da priznajo pomen potrditve in izvajanja listine za raziskovalce iz točke 36 tega priporočila.
36. Listino in kodeks za raziskovalce iz priloge k Priporočilu 2005/251/ES bi bilo treba nadomestiti z novo listino za raziskovalce iz Priloge II k temu priporočilu. Državam članicam in Komisiji se priporoča, da delodajalce in financerje na področju raziskav v vseh sektorjih spodbujajo k potrditvi in izvajanju nove listine za raziskovalce, tudi z namenskimi spodbudami, da bi bila listina strukturno orodje za podporo raziskovalcev in poklicnih poti v raziskavah.
37. Komisiji se priporoča, da strategijo človeških virov za raziskovalce ali kateri koli prihodnji podoben mehanizem izvajanja prilagodi novi listini za raziskovalce ter zagotovi kontinuiteto, kar zadeva institucije, ki so potrdile načela iz prejšnje listine in kodeksa za raziskovalce ter ki uporabljajo strategijo človeških virov za raziskovalce, in sicer zlasti tako, da te institucije obravnava, kot da potrjujejo tudi listino za raziskovalce iz Priloge II k temu priporočilu. Komisiji se priporoča, da enake prehodne ukrepe uporabi za institucije, ki so začele izvajati postopek strategije človeških virov za raziskovalce na podlagi prejšnje listine in kodeksa za raziskovalce.
38. Komisiji se priporoča, da v sodelovanju z državami članicami in ustreznimi deležniki redno pregleduje in prilagaja vsa orodja za podporo poklicnih poti v raziskavah ob upoštevanju dejanskih potreb raziskovalcev.
39. Komisiji in državam članicam se priporoča, da spodbujajo in podpirajo zaveznitva visokošolskih institucij, kot so zaveznitva evropskih univerz, celoten evropski visokošolski sektor ter sektor raziskav in inovacij in vse ustrezne deležnike, da prostovoljno in na podlagi pristopa od spodaj navzgor preskusno izvajajo ustrezne ukrepe, predvidene v tem priporočilu.

Spremljanje poklicnih poti v raziskavah

40. Poleg splošnih sistemov spremljanja evropskega raziskovalnega prostora se Komisiji in državam članicam priporoča, da zadevne vidike poklicnih poti v raziskavah v Uniji in izvajanje tega priporočila spremljajo prek namenske opazovalnice, kar bo koristilo raziskovalni skupnosti, oblikovalcem politik, javnim upravam in zadevnim organizacijam na evropski in nacionalni ravni. Opazovalnica bi morala podpirati raziskovalce pri boljšem razumevanju izzivov in priložnosti ter spodbujati privlačnost raziskovalnih organizacij Unije za najboljše talente, obenem pa med celotnim izvajanjem zagotavljati varstvo zasebnosti podatkov.
41. Opazovalnica bi morala skrbno preučiti in opredeliti vrsto podpornih podatkov, ki bi bili pomembni za opazovanje poklicnih poti v raziskavah. Kjer je to mogoče, bi bilo treba razmisliti o povezavah do obstoječih podatkov in jih prednostno razvrstiti, da bi zmanjšali upravno breme za države članice in vse ustrezne deležnike. Državam članicam se priporoča, da sodelujejo pri zbiranju podatkov, pomembnih za učinkovito in trajnostno delovanje opazovalnice.
42. Komisija naj na podlagi podatkov, ki jih zagotovi opazovalnica za poklicne poti v raziskavah, predlaga nadaljnje ukrepe za spodbujanje in promoviranje razvoja poklicnih poti v raziskavah.
43. Komisiji se priporoča, da v sodelovanju z državami članicami preuči ustrezne povezave med opazovalnico za poklicne poti v raziskavah in evropsko opazovalnico za visokošolski sektor, predlagano v evropski strategiji za univerze, kjer je to ustrezno, ter tako okrepi sinergije med evropskim raziskovalnim prostorom in evropskim izobraževalnim prostorom.
44. Državam članicam in Komisiji se priporoča, da razmislijo o prilagoditvi podatkov, zbranih v okviru Uredbe (EU) 2019/1700, potrebam po podatkih opazovalnice iz točke 40 tega priporočila.

V Bruslju, 18. decembra 2023

*Za Svet*  
*predsednica*  
T. RIBERA RODRÍGUEZ



## PRILOGA I

**Primeri poklicev za raziskovalce v vseh sektorjih po profilih R1–R4**

Ob ustreznem upoštevanju nacionalnih pristojnosti in za lažjo uporabo sklicevanj na profile pri vseh prostih delovnih mestih, ki so posebej namenjena raziskovalcem, so v tej prilogi navedeni primeri za vsak sektor, da bi zagotovili primerljivost in interoperabilnost poklicnih poti raziskovalcev med sektorji zaposlovanja in državami.

Zadevni subjekti bi morali biti pozorni na razumevanje opredelitve raziskovalca in s tem povezanih profilov, kot je navedeno v točkah 1, 2, 5 in 6 Priporočila.

## Preglednica 1

**Primeri poklicev v evropskem okviru za poklicne poti v raziskavah**

R1 – mladi raziskovalec	R2 – priznani raziskovalec
doctoral candidate junior academic junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer research apprentice/intern	junior academic junior lecturer junior research analyst junior research engineer junior researcher/scientist junior scientific officer postdoctoral researcher
R3 – uveljavljeni raziskovalec	R4 – vodilni raziskovalec
accredited researcher assistant professor associate professor associate researcher principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research specialist scientific councillor senior academic senior lecturer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer	chief scientific officer distinguished professor full professor principal investigator principal researcher/scientist reader research fellow research professor research specialist scientific councillor senior academic senior lecturer senior research and development associate senior research engineer senior researcher/scientist senior scientific officer

V zvezi s primeri poklicev raziskovalca v profilih R1–R4, navedenih v preglednici 1, je pomembno opozoriti na naslednje:

- Ti primeri niso izčrpn, temveč ponazarjajo vrste nazivov za raziskovalce po profilih R1–R4 in v vseh sektorjih.
- Primeri vključujejo le nazive v angleščini, čeprav se priznava, da se bodo nazivi razlikovali po sektorjih in državah ter v različnih jezikih.
- Nekateri poklici raziskovalca se lahko pojavijo v več profilih R1–R4, pri čemer bo odločitev o profilu sprejeta odvisno od stopnje neodvisnosti, izkušenosti in priznanja.
- Končna odločitev o razvrstitvi posameznika in poklica znotraj profilov R1–R4 bo sprejeta za vsak primer posebej ter odvisna od posameznika in poklica.

## 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. Evropska listina za raziskovalce (v nadaljnjem besedilu: 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). To vključuje:

- (a) raziskovalce v vseh sektorjih – univerzitetne, javne in zasebne organizacije, ki izvajajo raziskave;
- (b) delodajalce raziskovalcev v javnem in zasebnem sektorju;
- (c) financerje raziskav in raziskovalcev v javnem in zasebnem sektorju;
- (d) oblikovalce politik, ki se ukvarjajo s politikami, ki se nanašajo na listino.

Namenjena je raziskovalcem v vseh strokah, vključno z naravoslovjem, tehnologijo, inženirstvom in matematiko (STEM) ter družboslovjem in humanističnimi vedami. 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. RAZISKOVALEC
  7. NEOVIRANO KROŽENJE RAZISKOVALCEV
  8. TRAJNOSTNOST RAZISKOVANJA
- 

V tem stebri 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 stebri 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 integriteta <sup>(1)</sup>

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, (vključno s tujim vmešavanjem in navzkrižjem interesov). To je predpogoj za doseganje odličnosti, na njih pa temelji tudi odgovornost raziskovalcev, da se obvarujejo pred pristranskostjo in metodološkimi bližnjicami.

---

<sup>(1)</sup> Raziskovalna integriteta – sklepi Sveta (sprejeti 1. decembra 2015) – dok. Sveta 14853/15.

Raziskovalci bi morali upoštevati priznane etične prakse in temeljna etična načela, primerna njihovi stroki, pa 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 zasnova 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 raziskovalnih okoljih, usposabljanje in krepitev zmogljivosti na podlagi raziskovalne integritete, raziskovalni postopki in politike, ki vključujejo raziskovalno integriteto, politike glede podatkov, objavljanja, razširjanja, pregledovanja, ocenjevanja in urejanja. Prav tako bi bilo treba vzpostaviti mehanizme za ugotavljanje neprimerne ravnanja na področju raziskav, poročanje o njem in njegovo obravnavanje.

Raziskovalci bi se morali izogibati vsakršnemu plagiatorstvu. Posebno pozornost bi bilo treba nameniti načelom skupnega lastništva, kadar se raziskave izvajajo v sodelovanju z nadzorniki in/ali drugimi raziskovalci – kot je ustrezno glede na stroko –, ter pravilom o intelektualni lastnini. To bi moralo veljati v vseh fazah raziskovalnega postopka, vključno z zasnovo, pripravo vlog za financiranje in razvojem ter 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.

Vrednoti etike in integritete sta prav tako zelo pomembni, kadar imajo raziskovalci nadzorno vlogo. Ti vrednoti bi bilo treba hitro uveljaviti, da se vsem udeleženi zagotovi varno in vključujoče raziskovalno okolje, v katerem se zagotavlja enakost spolov, zlasti kadar pride do diskriminacije, spolnega ali psihičnega nadlegovanja, oviranja učenja ali raziskovalnega dela ali neupravičenega osebnega prilaščanja podatkov ali rezultatov.

## (2) Svoboda znanstvenega raziskovanja

Svoboda znanstvenega raziskovanja je skupna temeljna vrednota in načelo sodelovanja na področju raziskav v evropskem raziskovalnem prostoru in z mednarodnimi partnerji. Raziskovalci bi morali svoje raziskave usmeriti v dobrobit človeštva in širjenje meja človeškega znanja, hkrati pa uživati svobodo misli, mnenja in izražanja, svobodo opredelitve raziskovalnih vprašanj in določanja metod za reševanje problemov, svobodo izbire in razvoja teorij, svobodo izražanja pomislekov 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 znanosti <sup>(2)</sup>, njihovi delodajalci in financerji pa bi jim morali to olajšati. Svoje rezultate bi morali javno dati v souporabo, npr. s pomočjo odprtih ter najdljivih, dostopnih, interoperabilnih in ponovno uporabljivih (FAIR) podatkov, prosto dostopnih publikacij in 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 financerji bi morali podpirati in nagrajevati resnično kulturo odprte znanosti po vsej Uniji ter zagotavljati potrebna orodja in infrastrukturo zanj, 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, podpirati razvoj spretnosti na področju odprte znanosti ter še naprej razvijati in povezovati podporno digitalno infrastrukturo in storitve.

<sup>(2)</sup> Prehod na sistem odprte znanosti – sklepi Sveta (sprejeti 27. maja 2016) – dok. Sveta 9526/16.

## Ljubiteljska znanost

Raziskovalci bi morali ljubiteljsko znanost čim bolj vključiti v svoje projekte, kjer je to ustrezno. To pomeni, da je treba državljanke vključiti v zasnovanje, oblikovanje in izvajanje raziskovalnih projektov na področju STEM ter družboslovja 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 enakost spolov in uravnoteženo zastopanost spolov v raziskovalnih skupinah, vodstvenih organih in organih odločanja, odborih za zaposlovanje in napredovanje ter svetovalnih skupinah. To vključuje 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 bi bilo treba obravnavati s presečnega vidika, pri čemer se različni sistemi moči med spolom in drugimi družbenimi kategorijami ter identitetami prekrivajo in medsebojno krepijo. Trajnostne institucionalne spremembe, ki se izvajajo z načrti za enakost spolov<sup>(?)</sup> ali podobnimi ukrepi in ki omogočajo ustrezno poročanje o kršitvah ter zajemajo sisteme spremljanja in ocenjevanja, so ustrezni mehanizmi za spodbujanje enakosti spolov.

Ključni element za preoblikovanje kulture organizacije, da bi pospešili enakost spolov, je usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, ki je pomembno tako za ženske kot za moške in vključuje zagotavljanje ustrezne podpore vsem zaposlenim, da lahko napredujejo na svoji poklicni poti hkrati z izpolnjevanjem osebnih odgovornosti, ki jih morda imajo zunaj delovnega mesta, vključno z obveznostmi oskrbe.

### (5) Sprejemanje raznolikosti

Temeljno načelo evropskega raziskovalnega prostora je upoštevati raznolikost v najširšem smislu, 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 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) Raziskovalec

Vsi raziskovalci se ukvarjajo s snovanjem ali ustvarjanjem novega znanstvenega znanja na osnovi izvirnih konceptov ali predpostavk. Raziskovalci so strokovnjaki, katerih delo bi bilo treba ceniti, ne glede na sektor, v katerem delujejo. Tako bi moralo biti že na začetku njihovih poklicnih poti, tj. na podiplomski ravni, in bi moralo vključevati vse ravni, ne glede na razvrstitev raziskovalcev na nacionalni ravni.

Delodajalci in financerji bi morali spodbujati in podpirati nelinearne in raznovrstne poklicne poti, ki bi se razumele kot poti, za katere so značilne geografska, medsektorska in medorganizacijska mobilnost ter mobilnost glede na stroko (npr. napotitve). Spodbujati bi morali tudi hibridne poti, ki 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, s tem da omogočajo boljše razumevanje sveta, in da ne ponavljajo po nepotrebnem raziskav, ki so bile že opravljene drugje. To vključuje učinkovito valorizacijo rezultatov raziskav.

<sup>(?)</sup> Glej Sporočilo Komisije Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij – Unija enakosti: strategija za enakost spolov za obdobje 2020–2025 (COM(2020) 152 final).

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 in 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

Delodajalci in financerji bi morali spodbujati neovirano kroženje raziskovalcev ter znanstvenih spoznanj in tehnologije, hkrati pa privabljaliti talente in preprečevati njihov morebitni beg. Priznati bi morali vrednost geografske, medinstitucionalne, medsektorske, interdisciplinarne in transdisciplinarne mobilnosti kot pomemben način za izboljšanje znanja in profesionalnega razvoja na kateri koli stopnji raziskovalčeve poklicne poti ter v sistemu poklicnega napredovanja/presoje v celoti ceniti in priznavati vse izkušnje mobilnosti. Virtualna mobilnost se je izkazala za veljavno prednost in jo je prav tako mogoče upoštevati. 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

Raziskovalci, delodajalci in financerji bi morali spodbujati trajnostno izvajanje raziskovalnih dejavnosti v skladu s sedanjimi in prihodnjimi pobudami politike, sprejetimi za napredek družbe, kot so evropski zeleni dogovor, agenda 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 MSCA“, ki jo je Evropska komisija pripravila v okviru ukrepa Marie Skłodowske-Curie (MSCA).

### STEBER 2 – OCENJEVANJE, ZAPOSLOVANJE IN NAPREDOVANJE RAZISKOVALCEV

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

Pri ocenjevanju raziskovalcev bi bilo treba zagotoviti enako priznavanje in nagrajevanje poklicnih poti raziskovalcev ne glede na sektor, v katerem so zaposleni ali dejavni, ter bi moralo temeljiti na nepristranskem 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 raziskovalcev

Pri ocenjevanju raziskovalcev bi bilo treba omogočiti ocenjevanje uspešnosti raziskovalcev in raziskav, da bi se dosegla najvišja kakovost in učinek. Za to bi bilo treba priznati vse bolj raznolike dejavnosti, prakse in rezultate na področju raziskav. Ocena bi zato morala temeljiti predvsem na kvalitativni presoji, pri kateri sta medsebojni strokovni pregled in pregled drugih zadevnih strokovnjakov osrednjega pomena ter ki je podprta z odgovorno uporabo kvantitativnih kazalnikov. Priznati bi bilo treba tudi prispevke 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 njihovega vpliva 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 nepristranski presoji strokovnih kolegov in zadevnih strokovnjakov, ki 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, modele, teorije, algoritme, delovne postopke, predstavitve, strategije, prispevke k politiki; raznolikost dejavnosti, med drugim mentorstvo, nadzor raziskav, vodstvene vloge, podjetništvo, upravljanje podatkov na podlagi načel FAIR – najdljivi, dostopni, interoperabilni in ponovno uporabljivi podatki –, medsebojni strokovni pregledi, poučevanje, valorizacija znanja, sodelovanje med industrijo in akademskimi krogi, podpora z dokazi podprtemu oblikovanju politik, interakcija z družbo, upravljanje in vodenje, nadzorovanje, skupinsko delo, storitve za družbo, znanstveno komuniciranje in metodološka natančnost; ter raznolikost praks, med drugim odprta znanost, zgodnja izmenjava znanja in podatkov ter odprto sodelovanje, poleg tega pa vse izkušnje z mobilnostjo, vključno z geografsko, medsektorsko, medinstitucionalno, interdisciplinarno in naddisciplinarno;
- (d) z njim bi bilo treba zagotoviti, da dejavnost raziskovalcev izpolnjuje visoke standarde etike in integritete ter da se uporablja ustrezno izvajanje raziskav in priznava vrednost dobrih praks, vključno z odprtimi praksami 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 njegovem okviru bi bilo treba podpirati raznolikost profilov raziskovalcev in njihovih poklicnih poti ter priznavati pomen posameznih prispevkov, pa tudi vlogo skupin, sodelovanja in interdisciplinarnosti;
- (g) z njim bi bilo treba zagotavljati uravnoteženo zastopnost spolov, 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

Delodajalcem in financerjem se priporoča, da v skladu z načeloma akademske svobode in institucionalne avtonomije vzpostavijo odprte in pregledne postopke zaposlovanja in izbire, ki temeljijo na dosežkih in v katerih se prekinitve poklicne poti ali nelinearne in raznovrstne poklicne poti ter hibridne poti 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 bi morali biti še pred izbiro seznanjeni s postopkom zaposlovanja in izbirnimi merili, številom delovnih mest, ki so na voljo, in možnostmi poklicnega razvoja. Člane odbora bi bilo treba seznaniti tudi z načeli poštenega zaposlovanja in jih v zvezi s tem usposobiti.

#### Kronološka odstopanja v življenjepisih

Prekinitve poklicne poti ali kronološka odstopanja v življenjepisih ne bi smeli 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, na katero so se prijavili.

#### Delovna doba

Stopnja zahtevanih kvalifikacij mora biti usklajena 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.

#### (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, njihovo ustvarjalnost, ki se oceni na podlagi njihovih inovativnih raziskovalnih metod, pristopov in rezultatov, ter stopnjo samostojnosti. Izbirni odbori bi morali združevati raznoliko strokovno znanje ter raznolike kompetence in izkušnje, ki so primerne za ocenjevanje kandidata. V izbirnih odborih bi bilo treba zagotoviti tudi ustrezno uravnoteženo zastopanost spolov ter, kjer je to potrebno in izvedljivo, vanje vključiti člane iz različnih javnih in zasebnih sektorjev 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 da bi se kar najbolj izognili predsodkom zaradi spola ali kakršnim koli drugim morebitnim nezavednim predsodkom. Vsi kandidati bi morali biti po končanem izbirnem postopku obveščeni o prednostih in slabostih svojih vlog.

#### Nediskriminacija

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

#### (4) Poklicno napredovanje

Delodajalci in financerji bi morali za vse raziskovalce, vključno z višjimi raziskovalci, uvesti sisteme ocenjevanja/presoje, da bi neodvisni (v primeru višjih raziskovalcev po možnosti mednarodni) odbor redno in pregledno ocenjeval izvajanje njihovih nalog. Nelinearne in raznovrstne poklicne poti, za katere je značilna geografska, sektorska in medorganizacijska mobilnost, ali hibridne poti, za katere je značilna hkratna kombinacija sektorjev, je treba v celoti priznati in upoštevati tako kot linearne poklicne poti, ki se razumejo kot poklicne poti, na katerih se napreduje v ravni liniji z enega položaja na drugega, običajno na istem področju ali v isti disciplini.

V takšnih 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; ter 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 njem. V ta namen bi se lahko na ravni držav članic in raziskovalnih organizacij razmislilo o razvoju sistemov po zgledu pogojne redne zaposlitve (*tenure track*), ki naj bi bili opredeljeni kot okvir, v katerem obstaja možnost, da se pogodba o zaposlitvi za določen čas lahko spremeni v stalno zaposlitev ob pozitivni oceni.

#### Soavtorstvo

Soavtorstvo bi morale institucije pri ocenjevanju osebja obravnavati kot pozitivno, in sicer kot dokaz konstruktivnega pristopa k izvajanju raziskav. Delodajalci in financerji bi morali torej razviti strategije, prakse in postopke, s katerimi se raziskovalcem, tudi tistim na začetku poklicne poti, zagotovijo okvirni pogoji, da so lahko v okviru svojih dejanskih prispevkov priznani, omenjeni in/ali citirani kot soavtorji dokumentov, soizumitelji patentov itd. ali pa da lahko svoje lastne rezultate raziskav objavijo neodvisno od svojih nadzornikov. Raziskovalcem, zlasti raziskovalcem na začetku poklicne poti, bi morali zagotavljati usposabljanje in zanje organizirati delavnice o etičnih avtorskih praksah, vključno z razumevanjem prispevkov posameznikov ter njihovih pravic in odgovornosti.

Priznavanje izkušenj z mobilnostjo

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

### STEBER 3 – DELOVNI POGOJI IN PRAKSE

- 
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 ter opredelitvi delavskih pravic in obveznosti raziskovalcev, ob upoštevanju nacionalne zakonodaje in okoliščin. Izpostavljena je tudi potreba po tem, da delodajalci in financerji razvijejo raziskovalno kulturo za raziskovalno odličnost ter omogočijo uspešno delovanje raziskovalnih skupnosti.

#### (1) Delovni pogoji, financiranje in plače

Delodajalci in financerji bi morali zagotoviti, da delovni pogoji za raziskovalce, vključno z raziskovalci invalidi, kjer je to ustrezno, omogočajo prožnost in dostopnost, ki sta nujni za uspešno izvajanje raziskav, v skladu z obstoječo nacionalno zakonodajo in okoliščinami ter nacionalnimi ali sektorskimi kolektivnimi pogodbami. Prizadevati bi si morali, da zagotovijo delovne pogoje za združevanje zasebnega življenja, družine, oskrbe, zdravja, varnosti in splošnega dobrega počutja, brez poseganja v poklicne poti v raziskavah. 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 delovne pogoje in okolje, ki spodbujajo duševno zdravje in fizično dobro počutje raziskovalcev, vključno z ustreznimi postopki za preprečevanje nasilja na podlagi spola, vključno s spolnim nadlegovanjem, ter za boj proti njima.

#### Raziskovalno okolje

Delodajalci in financerji raziskovalcev 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 ter nacionalnimi in sektorskimi predpisi. Financerji bi morali zagotoviti ustrezne vire za podporo pri izvajanju dogovorjenega delovnega programa. Zlasti je pomembno imeti usposobljeno podporno osebje, npr. strokovnjake, vključno z vodji raziskav in upravnim osebjem.

#### Pritožbe/prizivi

Delodajalci in financerji raziskovalcev bi morali v skladu z ustreznimi nacionalnimi ali mednarodnimi pravnimi predpisi ali predpisi na ravni Unije vzpostaviti 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 takšnih postopkih bi morala biti celotnemu 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 delovnih pogojev in okolja.



### Sodelovanje pri upravljanju organizacij

Delodajalci in financerji raziskovalcev 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 ter dejavno prispevali k delovanju institucije.

### Financiranje in plače

Delodajalci in financerji raziskovalcev bi morali raziskovalcem ne glede na njihov status zagotoviti poštene in privlačne pogoje plačila v obliki financiranja in plač skupaj z ustreznimi in pravičnimi ugodnostmi socialne varnosti, vključno z nadomestilom za bolezen, nadomestilom v zvezi z zdravstvenim varstvom in starševskim nadomestilom, pokojninskimi pravicami in nadomestilom za primer brezposelnosti, prejemki za starost in prejemki za preživele osebe, 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, rezultati ter stopnjo usposobljenosti in 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 financerji bi morali sprejeti odločne ukrepe za boj proti pojavu prekarnosti ter za podporo varnosti delovnega mesta in njegove stabilnosti. To bi lahko na prostovoljni osnovi vključevalo določitev zgornje meje za število pogodb o zaposlitvi za določen čas na organizacijo v okviru skupnih človeških virov raziskovalcev. V primeru izvajanja stalnih, dolgoročnih ali zelo periodičnih raziskovalnih nalog so kot ustrezen instrument priporočene pogodbe o zaposlitvi za nedoločen čas. Raziskovalci s pogodbami za določen čas bi morali biti upravičeni do posebnega poklicnega razvoja in storitev poklicnega svetovanja, da bi zagotovili kontinuiteto njihove poklicne poti.

### Raziskovalci na začetku poklicne poti (R1–R2)

Prekarna zaposlitev je posebno vprašanje v akademskih krogih. V boju proti temu se priporoča izvajanje – ob upoštevanju nacionalne zakonodaje in okoliščin – posebnih ukrepov v podporo raziskovalcem na začetku poklicne poti, da se mladim raziskovalcem (R1) zagotovijo socialna zaščita in delovni pogoji, ki se uporabljajo za raziskovalce na drugih stopnjah poklicne poti, ter ustrezen dohodek, spodbujanje vključevanja raziskovalcev na začetku poklicne poti v raziskovalne skupine, pri čemer se je treba izogibati povpraševanju po nalogah, ki niso povezane z njihovim znanstvenim usposabljanjem, ter priznavanje medinstitucionalne, medsektorske, interdisciplinarne in geografske mobilnosti, vključno z virtualno mobilnostjo. Poleg tega bi morale institucije, pristojne za imenovanje, določiti jasna pravila in natančne smernice za zaposlovanje in imenovanje priznanih raziskovalcev (R2), vključno z najdaljšim trajanjem in cilji teh imenovanj. V takih smernicah bi bilo treba upoštevati čas, ki ga je kandidat preživel na prejšnjih podoktorskih zaposlitvah v drugih ustanovah, ob upoštevanju dejstva, da bi moral biti podoktorski status prehodnega značaja, poglobljenejše in predvidljivejše poklicne možnosti ter priložnosti za učenje na delovnem mestu v različnih sektorjih.

Delodajalci in financerji bi si morali po najboljših močeh prizadevati, da bi raziskovalce na začetku poklicne poti obveščali o poklicnih možnostih v akademskih krogih in zunaj njih ter omogočili obsežen strokovni razvoj, zlasti na stopnji R2, preglednejše in predvidljivejše poklicne možnosti ter priložnosti za učenje na delovnem mestu v različnih sektorjih.

### (3) Pogodbene in pravne obveznosti

Raziskovalci na vseh ravneh bi morali biti seznanjeni z nacionalnimi, sektorskimi ali institucionalnimi predpisi, ki vplivajo na usposabljanje in delovne pogoje. To vključuje predpise o pravicah intelektualne lastnine ter zahteve in pogoje katerih koli sponzorjev ali financerjev ne glede na naravo njihove pogodbe. Delodajalci in financerji bi morali 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, nove proizvode itd. –, kot je določeno v pogojih v pogodbi ali drugem enakovrednem dokumentu.

Raziskovalci bi morali glede na vse večji poudarek na varnosti znanja vedno izvajati varne delovne prakse v skladu z ustrežno nacionalno zakonodajo in zakonodajo Unije, vključno z nujnimi previdnostnimi ukrepi glede zdravja in varnosti ter odpravljanja posledic kibernetičnih 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 pogodbenimi dogovori 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 to ustrezno, tržili. Od višjih raziskovalcev se pričakuje, da bodo prevzeli vodilno vlogo pri zagotavljanju, da bodo raziskave obrodile sadove ter da bodo njihovi rezultati tržno izkoriščeni in/ali dostopni javnosti, kadar koli se za to pojavi priložnost.

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

Intelektualna sredstva, vključno s pravicami intelektualne lastnine

Delodajalci in financerji bi morali zagotoviti, da raziskovalci na vseh stopnjah poklicne poti prejmejo ustrezno nadomestilo za koristi, ki izhajajo iz izkoriščanja, če to 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 strokovno pregledanimi publikacijami, podatki, strokovnim znanjem in izkušnjami ter 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, kjer je to ustrezno, njihove delodajalce ali druge strani, vključno z industrijskimi partnerji, kakor so lahko določene v posebnih sporazumih o sodelovanju ali drugih vrstah sporazumov.

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, kjer je to ustrezno, izkoristiti potencial sooblikovanja in soustvarjanja skupaj z družbo.

#### STEBER 4 – POKLICNE POTI V RAZISKAVAH IN RAZVOJ TALENTOV

- 
1. PRIZNAVANJE VREDNOSTI RAZNOLIKIH POKLICNIH POTI V RAZISKAVAH
  2. POKLICNI RAZVOJ IN POKLICNO SVETOVANJE
  3. STALEN STROKOVNI RAZVOJ
  4. 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 ustvarjenega znanja. Stalen strokovni razvoj je treba spodbujati skupaj z usposabljanjem za pridobivanje 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 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, interdisciplinarno, 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 med drugim poučevanje in spretnosti, medsebojni strokovni pregled, upravljanje in vodenje, nadzorovanje, mentorstvo, valorizacija znanja in dejavnosti prenosa tehnologije, podjetništvo in sodelovanje z industrijo, razvoj z dokazi podprtih dejavnosti oblikovanja politik, znanstveno komuniciranje in interakcija z družbo, prakse odprte znanosti ter sodelovanje v interdisciplinarnih projektnih ekipah znanstvenikov, pa tudi mobilnost.

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

(2) Poklicni razvoj in poklicno svetovanje

Delodajalci in 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 financerji bi morali bodisi v zadevnih ustanovah 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 ustanovi in zunaj nje. Navedeno bi moralo biti raziskovalcem ponujeno 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 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 kandidati.

Dostop do raziskovalnega usposabljanja in stalnega razvoja

Delodajalci in 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 prek dostopa do ukrepov za trajen razvoj spretnosti in kompetenc. Morali bi sprejeti ukrepe za podporo razvoju in zagotavljanju ciljno usmerjenega usposabljanja, da bi spodbujali priložnosti za vseživljenjsko izpopolnjevanje in preusposabljanje raziskovalcev ter pospeševali medsektorsko in interdisciplinarno mobilnost. Take ukrepe bi bilo treba redno ocenjevati glede na njihovo dostopnost, uporabo in učinkovitost pri izboljševanju kompetenc, spretnosti in 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 svoje zmožnosti za pridobivanje znanja povežejo s sposobnostjo valorizacije znanja ter tako inovativne zamisli pretvorijo v podjetniške ideje in pospešujejo inovacije in napredek.

Delodajalci in financerji bi morali sprejeti ukrepe za zagotovitev, da je doktorsko usposabljanje skladno z interoperabilnimi poklicnimi potmi v vseh ustreznih sektorjih in prakso odprte znanosti, vključno z uporabo evropskega okvira kompetenc za raziskovalce (ResearchComp), načel za inovativno doktorsko usposabljanje, evropskega kodeksa ravnanja za raziskovalno integriteto in vseh drugih prihodnjih pobud za krepitev prečnih spretnosti raziskovalcev.

#### Vrednotenje spretnosti

Delodajalci in financerji bi morali v okviru širitve naborov spretnosti raziskovalcev zagotoviti ustrezno ocenjevanje in vrednotenje formalnega in neformalnega usposabljanja, vključno s poklicnimi spretnostmi in usposabljanjem na delovnem mestu, zlasti v okviru mednarodne, medsektorske in interdisciplinarne mobilnosti. Ocenjevanje bi bilo treba opraviti 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, pri čemer bi jih bilo treba izkoristiti, poučevanje pa bi moralo tudi spodbujati zanimanje študentov za raziskave. Sodelovanje raziskovalcev pri poučevanju, ki se lahko razlikuje glede na stopnjo na poklicni poti, bi bilo treba v celoti podpreti in priznati. Posebno pozornost bi bilo 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 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 nameni usposabljanju in mentorstvu raziskovalcev na začetku poklicne poti – 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 svoje osebe in skupine upravljali na pravičen in nediskriminatoren način, brez spolne in drugih vrst pristranskosti – kot so pristranskosti na podlagi vere, spolne usmerjenosti, rasne oziroma etnične pripadnosti, socialno-ekonomskega ozadja itd. –, ter da bodo vzpostavili plodno sodelovanje s svojimi strokovnimi kolegi na delovnem mestu. To bi moralo prispevati k zdravemu, pravičnemu in ustvarjalnemu okolju, v katerem je vsak posameznik spoštovan, ustrezno motiviran in priznan ter ki spodbuja njegovo dobro počutje.

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

V takih ureditvah bi moralo biti jasno določeno, da ima predlagani nadzornik ustrezno raven strokovnega znanja na področju nadzorovanja raziskav ter da ima čas in je zavezan k temu, da lahko raziskovalcu pripravniku nudi ustrezno podporo; poleg tega bi moral zagotoviti potreben napredek in postopke pregleda, pa tudi potrebne mehanizme povratnih informacij.

Posebne določbe za vključevanje, podporo raziskavam in poklicni razvoj raziskovalcev, 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-Curie. Smernice za nadzor v okviru ukrepa Marie Skłodowske-Curie so sklop priporočil za posameznike in ustanove, ki prejemajo sredstva v okviru tega ukrepa. Smernice spodbujajo učinkovit nadzor, mentorstvo in ustrezno karierno orientacijo.

#### Odnosi z nadzorniki

Raziskovalci, ki se usposablajo, bi morali vzpostaviti strukturiran in reden odnos s svojimi nadzorniki in predstavniki fakultete/oddelka ter v celoti izkoristiti 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 evidenc o celotnem poteku dela in izsledkih raziskav ter pridobivanje povratnih informacij iz poročil in na seminarjih ter njihovo uporabo in delo v skladu z dogovorjenimi rasporedi, fazami, končnimi izsledki in/ali rezultati raziskav.

#### Višji raziskovalci

Višji raziskovalci – R3 in R4 – bi morali posebno pozornost nameniti svoji večplastni vlogi nadzornikov, mentorjev, poklicnih svetovalcev, vodij, koordinatorjev projektov, vodstvenih delavcev 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 višji 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. Podpiranje poklicnega razvoja raziskovalcev na stopnjah R1 in R2, ki zajema posredovanje izkušenj ter prenos vrednot v zaupanja vrednem in zaupnem okolju, je zelo odgovorna vloga.