

Obravnavano na seji KRRD UL, 17. 5. 2012

Evropska listina za raziskovalce
Kodeks ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev

STRATEGIJA UL ZA RAZVOJ KARIER RAZISKOVALCEV

ANALIZA STANJA

UNIVERZA V LJUBLJANI, marec 2012

UVOD

Univerza v Ljubljani (UL) se je novembra 2008 zavezala k spoštovanju načel *Listine* in *Kodeksa*¹. Postopek in načrt priprave strategije za razvoj karier raziskovalcev je obravnavala ter sprejela Komisija za raziskovalno in razvojno delo UL na seji 21. 12. 2011. Rektor je 19. 1. 2012 na kolegiju dekanov predstavil dejavnosti in dekane pozval k sodelovanju.

Prvi korak pri pripravi strategije UL za razvoj karier že zaposlenih in bodočih raziskovalcev predstavljata notranja analiza stanja in identifikacija pomanjkljivosti po posameznih vsebinskih področjih priporočil, ki so opredeljena v *Listini* in *Kodeksu*. Temelj za izdelavo analize predstavlja vprašalnik, ki je bil pripravljen na podlagi osnutka EK ter dopolnjen s podatki o državni zakonodaji in predpisih na ravni UL. Rektor je 17. 1. 2012 tako pripravljen vprašalnik skupaj s spremnim dopisom in pojasnili posredoval dekanom članic UL, nosilkam znanstvenega in raziskovalnega dela. Da bi bilo izpolnjevanje vprašalnika hitrejše in bolj poglobljeno, so bili organizirani sestanki v grozdih oz. skupinah fakultet, in sicer v času od 31. 1. do 3. 2. 2012. Odgovore so do 6. 3. 2012 posredovale vse fakultete.

V razpravah in v odgovorih na načela, prikazana po posameznih vsebinskih sklopih, so bile izpostavljene predvsem naslednje tematike:

- Skupno sporočilo z javne obravnave je, da je velika večina pedagoških delavcev tudi raziskovalcev, zato pobudo pozdravljajo, saj je to priložnost, da se v strategiji zajame vse zaposlene. Na nekaterih fakultetah so zaposleni tudi »čisti« raziskovalci in večina nacionalno odobrenih mladih raziskovalcev.
- Etična načela raziskovanja se ne udejanjajo samo skozi kodeks UL, ampak tudi v okviru posamezne stroke, saj obstajajo posebni kodeksi in specializirane strokovne komisije za etična vprašanja.
- Novo zaposlene in študente, ki so vpisani na doktorski študij, je treba podrobneje seznaniti z načeli in vrednotami UL, zapisanimi v kodeksu UL, in jih zavezati k njihovem spoštovanju. S kodeksom bi bilo dobro seznaniti tudi študente druge in prve stopnje ter gostujoče učitelje in tuje študente.
- Raziskovalno področje urejajo posebni predpisi (od kolektivne pogodbe do zakona), dodatno še predpisi ARRS. Financiranje raziskovalnega dela, ki se izvaja na fakultetah, ni formalnopravno izenačeno z inštituti (pasovno financiranje, financiranje materialnih stroškov, financiranje povračil sredstev v zvezi z delom in drugimi osebnimi prejemki za raziskovalce, ki delajo pri več projektih ARRS), kar visoko šolstvo

¹ Izjava RK RS, 19. 11. 2008: Declaration of commitment by the Slovenian universities on the adoption of the European Charter for Researchers and on a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers

še posebej občuti po letu 2004, ko je bila sprejeta sprememba sistema financiranja izobraževalnega dela. Ta pravna dvotirnost povzroča neenakovreden položaj pedagogov in raziskovalcev ter zapleteno urejanje delovnih razmerij in plačil za pedagoške delavce, ki so tudi aktivni raziskovalci (običajno so to nosilci pedagoškega dela in obenem vodje projektov). Stanje je ravno nasprotno od želenega.

- Izpostavljen je bil problem (pre)obremenjenosti s pedagoškim delom, ki jo omogoča/dopušča zakon o visokem šolstvu, je pa posledica bolonjske reforme študijskih programov. Posledično na razpolago ni dovolj prostih ur za raziskovalno delo (glede na predpise s tega področja).
- Eno od rešitev zatečene dvotirnosti predstavlja pobuda, da se na ravni univerze opredeli možnost začasne razbremenitve pedagoškega dela zaradi raziskovalnih dejavnosti, po preteku le-teh pa možnost vrnitve na »prejšnje« delovno mesto oz. ponovni prevzem pedagoškega dela, kar se na nekaj fakultetah že uspešno izvaja (vendar je potrebno veliko administriranja).
- Na rast kakovosti raziskovalnega dela vplivajo tudi starostna sestava in habilitacijski nazivi. Zaposleni v starosti od 35 do 45 let in v nazivu docenti oz. izredni profesor bodo še napredovali, zato se zelo angažirajo, da bi zadostili habilitacijskim merilom.
- Prisotna je vse večja nestabilnost financiranja raziskovalnega okolja, posledično še manj zaposlovanja raziskovalnega kadra, tudi za določen čas. Ker je UL raziskovalna univerza, bi morala imeti več in ne manj raziskovalcev, tudi in predvsem podoktorskih kandidatov. Vsi pedagogi bi morali biti aktivni raziskovalci; zdaj so prisotni različni statusi zaposlenih z različnimi obremenitvami, če pa bi sistemsko opredelili, da so visokošolski učitelji tudi raziskovalci, bi se odnosi precej poenostavili (vidik sistemizacije oziroma obremenitve).
- Pri zaposlovanju tujcev se fakultete še vedno ukvarjajo z veliko administrativnimi ovirami, ki so posledica zakonske urejenosti tega področja. Postopki so zapleteni in dolgotrajni.
- Ujetost v nacionalni plačni sistem je kritična predvsem z vidika zaposlovanja tujih strokovnjakov, ki prihajajo v Slovenijo v okviru shem EU (npr. Marie Curie), kjer je določeno, koliko sredstev je namenjenih za osebne prejemke.
- Habilitacijski postopek je predvsem za tujce zelo kritičen in bi ga bilo treba prilagoditi (poenostaviti ali celo odpraviti). Na UL bi kazalo povzeti rešitev začasne habilitacije, ki jo pozna raziskovalno področje.
- Združitev postopka izvolitve v naziv in postopka razpisa prostega delovnega mesta v en postopek.
- Sistem financiranja oz. štipendiranja študentov iz tujine ni dorečen in je nestabilen, kar pa je nujno za dolgoročnejšo usmeritev UL v mednarodni prostor. Enako problematičen je sistem zdravstvenega zavarovanja (postopek in zagotavljanje finančnih sredstev za plačilo) tako za odhajajoče kot za prihajajoče študente in učitelje.
- Možnost za sofinanciranje projektov EU, mobilnosti in sobotnega leta predstavljajo skladi – ustanove (npr. Pahernikova ustanova), vendar je ta zelo skromna, saj so v tem času tržni viri prednostno namenjeni izvajanju pedagoške dejavnosti.

Vsebinska analiza stanja ureditve na državni ravni, univerzi in po članicah je podana v nadaljevanju.

STRATEGIJA UL ZA RAZVOJ KARIER RAZISKOVALCEV
**INTERNA ANALIZA STANJA IN IDENTIFICIRANJE POMANJKLJIVOSTI
PO POSAMEZNIH PRIPOROČILIH**

I. Etični in profesionalni vidiki

Etični in profesionalni vidiki raziskovalnega dela so v Sloveniji urejeni z ustavo, zakoni in kodeksi posameznih ved – strokovnih/raziskovalnih področji. Ustava RS zagotavlja svobodo znanstvenega in umetniškega ustvarjanja (59. člen) ter avtonomijo državnih univerz in visokih šol. Etična načela so opredeljena v kodeksih ravnanja, in sicer na ravni države za celoten javni sektor, na ravni UL in tudi na posamezni članici univerze – fakulteti. Kodeks UL je bil sprejet v letu 2009 in opredeljuje minimalne etične standarde študentov, učiteljev in drugih zaposlenih na Univerzi v Ljubljani, ki si kot javni zavod prizadeva za prijazne odnose v družbi, napredek in blaginjo celotne družbene skupnosti. Njegov namen je graditi in ohranjati visoke poklicne in etične standarde članov univerzitetne skupnosti ter s tem krepiti pripadnost UL, preglednost in družbeno odgovornost njenega delovanja, svobodo raziskovanja, poučevanja in učenja ter družbeni ugled UL.

Formalni okviri so zadostni, kljub temu na nekaterih članicah ugotavljajo, da se svoboda raziskovanja, še posebej pri humanističnih vedah lahko šteje kot etično vprašljiva, ker obravnava področja oziroma probleme, ki so za družbo pomembni, mejni oziroma predstavljajo težavo. Prav zaradi tega je pomembno kontinuirano predstavljati raziskovalne teme, raziskovalne izsledke in rezultate širšemu občinstvu ter s širjenjem znanosti pripomoči k povečanju zavedanja ljudi o pomembnosti raziskovanja in s tem povečanja napredka družbe kot celote. Raziskave v okviru UL bi lahko centralno diseminirali preko UL. Članice pogrešajo predvsem splošno ozaveščanje raziskovalcev in študentov o etičnosti v raziskovanju, zaostritev zaveze posameznika za ravnanje v skladu z etičnim kodeksom UL, oziroma odgovornosti v primeru neetičnega in neprofesionalnega ravnanja ter ustanovitev fakultetne komisije, ki bi preverjale ustreznost vseh raziskav, ki jih načrtujejo in izvajajo zaposleni na posamezni članici.

Z državnimi predpisi je ustrezno urejen sistem ciljno usmerjenega raziskovanja ali raziskovanja za znanega naročnika, spremljanje izvajanja pogodbenih in pravnih obveznosti, nadzor nad porabo javnih in drugih sredstev, širjenje rezultatov raziskovalnega dela in pravic intelektualne lastnine. Članice pa pogrešajo boljše in enotno informacijsko podporo, skrb za sprotno seznanjanje z novostmi in pogodbenimi obveznostmi, usposabljanje raziskovalcev za vodenje projektov ter sistematično seznanjanje akademske in širše javnosti z dosežki znanstvenoraziskovalnega dela.

Stanje po posameznem načelu in predlogi članic UL so navedeni v nadaljevanju.

1. Svoboda raziskovanja

Raziskovalci se morajo pri svojih raziskavah osredotočiti na dobro človeštva in širjenje znanstvenih spoznanj, ob uživanju svobode misli in izražanja ter svobode določanja metod, po katerih rešujejo probleme, v skladu s priznanimi etičnimi načeli in praksami. Vendar pa morajo raziskovalci upoštevati omejitve teh svoboščin, ki bi lahko nastale kot rezultat določenih raziskovalnih okoliščin (vključno z nadzorom/vodenjem/upravljanjem) ali operativnih omejitev, npr. iz proračunskih ali infrastrukturnih razlogov ali, zlasti v industrijskem sektorju, iz razlogov varstva intelektualne lastnine. Takšne omejitve ne bi smele kršiti priznanih etičnih načel in praks, ki jih morajo raziskovalci spoštovati.

Formalni okviri, ki zagotavljajo svobodo raziskovanja, so zadostni in ustrezni, kljub temu na nekaterih članicah ugotavljajo, da se svoboda raziskovanja, še posebej pri humanističnih vedah lahko šteje kot etično vprašljiva, ker obravnava področja oziroma probleme, ki so za družbo pomembni, mejni oziroma predstavljajo problem.

Komentarji in predlogi članic:

FF – Svoboda raziskovanja pri humanističnih vedah se pogosto lahko šteje kot etično vprašljiva, ker obravnava področja oziroma probleme, ki so za družbo pomembni, mejni oziroma predstavljajo problem.

FF in TEOF – Raziskovalne teme je treba predstavljati širšemu občinstvu in s širjenjem znanosti pripomoči k povečanju zavedanja ljudi o pomembnosti raziskovanja in s tem povečanja napredka družbe kot celote. Raziskave v okviru UL bi lahko centralno diseminirali s pomočjo UL.

FFA, ZF, PEF – Ustanovitev fakultetnih etičnih komisij, ki bi preverjale ustreznost vseh raziskav, ki jih načrtujejo in izvajajo zaposleni na fakulteti. Priprava predavanj o svobodi in etičnosti v raziskovanju za vse raziskovalce.

FSD – Določene naloge v zvezi z nadzorom/vodenjem in upravljanjem projektov bi vključili v pravilnik o organizaciji raziskovalnega in razvojnega dela; predlog se delno umešča tudi v točko 3.

2. Etična načela

Raziskovalci morajo spoštovati priznane etične prakse in temeljna etična načela, primerna njihovi stroki, pa tudi etične standarde, kot je zapisano v različnih državnih, sektorskih ali institucionalnih etičnih kodeksih.

UL je leta 2009 sprejela *Etični kodeks*, s katerim je opredelila minimalne etične standarde študentov, učiteljev in drugih zaposlenih na UL, ki si kot javni zavod prizadeva za prijazne odnose v družbi, napredek in blaginjo celotne družbene skupnosti. Namen kodeksa je graditi in ohranjati visoke poklicne in etične standarde članov univerzitetne skupnosti ter s tem krepiti pripadnost univerzi. Članice poleg univerzitetnega kodeksa upoštevajo še poklicne kodekse, ki so sprejeti in uveljavljeni na posameznih strokovnih področjih. Za izboljšanje stanja članice predlagajo podrobnejšo seznanitev in zavezo vsakega člana univerze, še posebej doktorskih študentov in študentov druge stopnje k spoštovanju etičnih načel. Na nekaterih članicah razmišljajo o oblikovanju fakultetne komisije za etična vprašanja in o proučitvi sankcij v primeru kršitev etičnih pravil.

Komentarji in predlogi članic:

BF, FRI, MF, FFA – Vključitev člana o seznanitvi z etičnim kodeksom UL v pogodbo o delovnem razmerju. Seznanitev študentov z etičnim kodeksom UL.

Proučitev možnosti sankcij za kršitev etičnih pravil. Podpisana izjava doktorskih študentov, da so seznanjeni z etičnim kodeksom UL pred zagovorom doktorata.

FKKT – Dodaja še predlog, da se prouči možnosti za dogovor s pedagogi (gentleman agreement), da bodo s 65. letom prenehali opravljati pedagoško delo in nadaljevali svojo poklicno kariero kot raziskovalci.

FGG – Izdelava načrta integritete na UL.

FDV – Več različnih strok pozvati k diskusiji o profesionalnih standardih različnih ved.

FSD – Kodeks etike socialnih delavk in delavcev Slovenije vsebuje precej določb, ki se lahko smiselno uporabijo tudi za raziskovalno delo, in ureja precej vprašanj poseganja v življenja uporabnikov (npr. zagotavljanje zaupnosti, anonimnosti, varovanje osebnih podatkov ipd.). Pri preverjanju ustreznosti dispozicij doktorskih kandidatov mora v primeru, da ne gre za interdisciplinarno študijo, ki posega v medicino ali psihologijo, zadoščati mnenje ocenjevalcev dispozicije.

ZF, FSD – Vzpostavitev Komisije za etiko na članici.

3. Poklicna odgovornost

Raziskovalci si morajo prizadevati zagotoviti, da so njihove raziskave pomembne za družbo, in da ne ponavljajo raziskav, ki so bile že opravljene drugje. Izogibati se morajo kakršnemu koli plagiatorstvu in upoštevati načela intelektualne lastnine ter skupno last nad podatki v primeru raziskave, ki jo opravijo v sodelovanju z nadzorniki in/ali drugimi raziskovalci. Potrebe po potrditvi novih ugotovitev z dokazovanjem, da so poskusi ponovljivi, ne bi smeli škodovati za plagiat, pod pogojem, da so podatki, ki jih je treba potrditi, natančno navedeni. Če je za kateri koli vidik njihovega dela pooblaščen druga oseba, morajo raziskovalci zagotoviti, da je ta oseba kompetentna za opravljanje tega dela.

Poklicna odgovornost je vezana na spoštovanje etičnih načel, ki so opredeljena ne samo na ravni UL, ampak pogosto tudi še v okviru posameznih strokovnih združenj. Poklicna odgovornost je v primeru naročenih raziskav običajno podrobneje opredeljena v pogodbi z naročnikom. Ne glede na to, članice predlagajo dopolnitev obstoječih predpisov UL z vidikom plagiatorstva oziroma zaščite intelektualne lastnine.

Komentarji in predlogi članic:

FA – Priprava dokumenta o etični odgovornosti arhitekta – za podpis ob podelitvi diplome.

FFA, FGG – Informiranje o odgovornosti z vidika plagiatorstva in intelektualne lastnine. Za UL predvideti enotno ukrepanje ter ukrepati v primeru plagiatorstva in kraje intelektualne lastnine.

FKKT, FRI – Združitev postopka izvolitve v naziv z razpisom na prosto delovno mesto visokošolskega učitelja oz. znanstvenega delavca. Pogoj za to je sprememba 56. člena ZViS tako, da bo to mogoče (OPOMBA: Na delovno mesto se izbere kandidata, ki najbolje izpolnjuje habilitacijska in druga merila, določena v razpisu – to pomeni, da vsak, ki se prijavi na razpis na prosto delovno mesto visokošolskega učitelja oz. znanstvenega delavca, skupaj z vlogo za sprejem na delovno mesto odda tudi vso dokumentacijo, ki jo je treba priložiti prošnji za izvolitev v naziv. Za vse kandidate za zasedbo delovnega mesta se istočasno izpelje postopek izvolitve v naziv. Naziv pa se podeli le tistemu kandidatu, ki najbolj izpolnjuje habilitacijska in druga merila, ki so lahko določena v razpisu, in z njim sklene pogodba o zaposlitvi.)

Drugim kandidatom se zahvali za sodelovanje in se jih NE IZVOLI v zaproseni naziv, ki je bil sicer pogoj za zasedbo delovnega mesta. Kandidatu, za čigar občasno sodelovanje je univerza zainteresirana, pa se podeli naziv t. i. »privat docent/ali gostujoči profesor«, če izpolnjuje pogoje za izvolitev v naziv.

EF – Opredeliti je treba tudi (finančno) odgovornost v primeru nedoseganja obljubljenih rezultatov (npr. zavrnjena poročila naročnika).

FSD – Vidike pooblastil tako v primeru raziskovalnega dela kot vodenja raziskovalnih projektov je treba urediti v pravilniku, s katerim bo raziskovalka ali raziskovalec zavezan, da v primerih odsotnosti pooblasti kompetentno osebo.

ZF – Vzpostavitev Komisije za varstvo intelektualne lastnine na članici/članicah.

FPP – Nabava protiplagiatorskega programa »Turnitin«, ki se uporablja tako za študente kot članke, ki jih objavljajo visokošolski učitelji in raziskovalci.

4. Poklicni odnos

Raziskovalci morajo poznati strateške cilje, ki urejajo njihovo raziskovalno okolje in finančne mehanizme, in pred začetkom raziskave ali dostopom do razpoložljivih virov pridobiti vsa potrebna dovoljenja. Svoje delodajalce, financerje ali nadzornika morajo obvestiti o zamudi, spremembi ali zaključku raziskovalnega projekta ali sporočiti, če nameravajo raziskavo predčasno prekiniti ali jo iz kakršnega koli razloga opustiti.

Članice univerze samostojno urejajo raziskovalno okolje in finančne mehanizme, ki so prilagojeni financerju in obenem razpisovalcu raziskovalnih programov oz. projektov. Kljub temu si želijo enotno usklajevanje s financerji, in sicer predvsem pri datumskih opredelitvah trajanja projektov in programov ter vrednotenju raziskovalnega dela. Članice predlagajo izboljšanje pretoka informacij in poenotenje sistema nagrajevanja. Izobraževanje zaposlenih, predvsem raziskovalcev, o menedžmentu raziskovalnih projektov bi moralo postati stalnica. Obenem bi bilo nujno poenostaviti dokumentacijo, saj bodo le tako raziskovalci lahko večji del časa namenili svojemu raziskovanju.

Komentarji in predlogi članic:

FDV, FU, FGG, FFA – Strateške cilje in finančne mehanizme vsebujejo razpisi za raziskave (tako npr. ARSS kot EU), ki vključujejo tudi določila, ki zavezujejo odgovorne k obveščanju financerjev o morebitnih odstopanjih. Pri tem je pomembna predkalkulacija projekta s predvidenimi prilivi in stroški.

FKKT – Predstavitev strateških ciljev vsem ciljnim skupinam v obliki »pedagoških konferenc«, na katerih se na članicah obravnava problematika izvajanja študijskih programov, raziskovalnega dela, sodelovanja z neproračunskimi naročniki, strateški cilji ...

FA, FFA, FGG, FF, TEOF, ZF – Usklajevanje s financerji pri datumskih opredelitvah projektov in programov, boljši pretok informacij in nagrajevanje. Izobraževanje zaposlenih o menedžmentu raziskovalnih projektov; občasna povabila podjetjem, ki se ukvarjajo z raziskovalnim menedžmentom. Poenostaviti je treba dokumentacijo, da bodo lahko raziskovalci večji del časa namenili svojemu raziskovanju. Postaviti je treba celovit, pregleden in centralno voden informacijski sistem za sledenje projektov (vzpostaviti je treba on-line računovodski sistem spremljanja finančnega stanja posameznih projektov, do katerega bi imeli dostop vodje projektov z geslom. Na ta način bi vodje projektov imeli jasen pregled nad porabo, razpoložljivostjo sredstev in spremembami pri projektu).

FF – Raziskovalce je treba ustrezno motivirati; razmisliti o možnosti kombinacije s pedagoškim delom ali pa samo za raziskovalno delo. Pogodbe za čas trajanja projekta so primerne, če so razpisi enakomerni in imajo vsi enake izhodiščne možnosti.

FRI – Odprava časovne omejitve delovnih razmerij za določen čas; izenačenje pravic iz tega delovnega razmerja s pravicami iz delovnega razmerja za nedoločen čas (kreditni). Spodbujanje raziskav s pomočjo finančnih spodbud (v pripravi pravilnik na FRI).

5. Pogodbene in pravne obveznosti

Raziskovalci na vseh ravneh morajo biti seznanjeni z državnimi, sektorskimi ali institucionalnimi predpisi, ki vplivajo na usposabljanje in/ali delovne razmere. To vključuje tudi poznavanje predpisov, ki zadevajo pravice intelektualne lastnine, in zahtev ali pogojev katerega koli naročnika ali financerja, ne glede na vrsto njihove pogodbe. Raziskovalci morajo upoštevati te predpise tako, da posredujejo zahtevane rezultate (npr. znanstvena dela, publikacije, patente, poročila, razvoj novih izdelkov itd.), kot je določeno v pogojih v pogodbi ali v drugem enakovrednem dokumentu.

Tako na UL kot na članicah je poskrbljeno, da so raziskovalci seznanjeni z državnimi, sektorskimi in institucionalnimi predpisi. Vsi predpisi so javno dostopni prek spleta, članice pa pogrešajo univerzitetni predpis o varovanju intelektualne lastnine, saj statut tega področja ne ureja.

Komentarji in predlogi članic:

FF – Vsak raziskovalec je ob nastopu dela seznanjen z vsemi bistvenimi dokumenti, ki vplivajo na njegovo delo. Rezultati, ki jih raziskovalec posreduje ob koncu raziskovalnega dela, morajo biti prepoznavni v širši družbi. Pri pravicah, ki izvirajo iz intelektualne lastnine, in financiranju raziskovalnega dela za pridobitev le-teh je treba določiti lastnika oziroma sploh javno spregovoriti o tem, da raziskovalci raziskujejo za napredek družbe, za blaginjo, ki pomeni napredek družbe na vseh stopnjah. Truditi se je treba za večjo prepoznavnost med akademskim področjem in gospodarstvom, spodbujati mobilnost med obema področjema in organizirati več dogodkov na temo prepoznavnosti dosežkov raziskovalnega dela v okviru UL.

FDV, FFA, NTF, FA, FGG, TEOF, ZF, FKKT – Večina obveznih predpisov je navedenih že v razpisih in pogodbah o projektih (še posebej ARRS in EU). Organizirano in permanentno seznanjanje raziskovalcev in študentov s predpisi (še posebej novosti) in obveznostmi (na spletnih straneh, v obliki delavnic, seminarjev, informativnih predavanj, rednih sestankov raziskovalcev, v okviru dela projektno-mednarodne pisarne). Redno informiranje raziskovalcev in spremljanje obveznosti po pogodbah za naročnike iz gospodarstva.

6. **Odgovornost**

Raziskovalci se morajo zavedati, da so odgovorni svojim delodajalcem, financirjem ali drugim javnim ali zasebnim telesom, na bolj etični osnovi pa tudi družbi kot celoti. Raziskovalci, ki se financirajo iz javnih skladov, so posebej odgovorni tudi za učinkovito porabo davkoplačevalskega denarja, zato se morajo držati načel preudarnega, preglednega in učinkovitega upravljanja in sodelovati v primeru pooblaščenega pregleda njihovega raziskovanja, ne glede na to, ali ga izvajajo njihovi delodajalci/financerji ali etični odbori. Metode zbiranja in analize, rezultati in, kjer je primerno, podrobnosti o podatkih morajo biti dostopni za interni ali zunanji pregled, kadar koli je to potrebno in če to zahtevajo ustrezne oblasti.

Ob začetku raziskovalnega dela so na članicah raziskovalcem običajno predstavljene vse pravice in dolžnosti, ki izhajajo iz pogodbe, ki ureja njihovo financiranje. Izkušnje, pridobljene predvsem pri izvajanju projektov EU, opozarjajo, da je zaželena večja fleksibilnost med sredstvi iz različnih postavk ter učinkovit nadzor nad porabo sredstev, da bi izboljšali učinkovitost odgovornega ravnanja z davkoplačevalskim denarjem, brez odvečne birokratizacije, ki danes že pretirano obvladuje vsebinsko delo raziskovalcev – na vseh ravneh. Raziskovalec za učinkovito delo potrebuje strokovno podporo pri dejavnostih, ki se ne tičejo neposredno njegovega raziskovalnega dela. Cilj je urejanje administrativnih in finančnih vprašanj, preden pride do zapletov. V ta namen članice predlagajo, da se na UL organizira permanentno opozarjanje in usposabljanje raziskovalcev ter nadgradi ustrezen poenoten nadzor na ravni univerze.

Predlogi in komentarji fakultet:

FF, FFA, FA, TEOF – Ob začetku raziskovalnega dela so raziskovalcem predstavljene vse pravice in dolžnosti, ki izhajajo iz pogodbe, ki ureja njihovo financiranje. Večja fleksibilnost med sredstvi iz različnih postavk ter učinkovit nadzor nad porabo sredstev, da bi izboljšali učinkovitost odgovornega ravnanja z davkoplačevalskim denarjem brez odvečne birokratizacije, ki danes že pretirano obvladuje vsebinsko delo raziskovalcev – na vseh ravneh. Raziskovalec za učinkovito delo potrebuje strokovno podporo pri dejavnostih, ki se ne tičejo neposredno njegovega raziskovalnega dela. Cilj je urejanje administrativnih in finančnih vprašanj, preden pride do zapletov. V ta namen bi bilo organizirati permanentno opozarjanje in usposabljanje raziskovalcev ter ustrezen poenoten nadzor na ravni UL.

FGG – Zagotavljanje sofinanciranja projektov (predvsem tistih, ki so vezani na evropska sredstva).

FKKT, FRI, MF – Raziskovalci naj podpišejo izjavo o odgovornosti za varovanje poslovnih skrivnosti v zvezi z izvajanjem pogodb za naročnike iz gospodarstva pred začetkom dela za konkretno pogodbo.

FMF – Namen porabe sredstev je izključno usmerjen v zagotavljanje dosega cilja, opredeljenega v raziskovalnem projektu.

FSD – Povezava z Arhivom družboslovnih podatkov (ADP), ki je namenjen javni uporabi podatkov raziskovanj v družboslovju.

ZF – Oblikovati je treba interni pravilnik članice o načinu hrambe dokumentacije v zvezi z znanstvenoraziskovalnim oz. projektnim delom. Potrebna je prenova informacijskega in finančnega (elektronskega) sistema, ki bo zagotovila visoko stopnjo povezljivosti različnih informacijskih sistemov.

7. **Dobre prakse pri raziskavah**

Raziskovalci morajo ves čas izvajati varne delovne prakse, v skladu z državno zakonodajo, vključno z nujnimi previdnostnimi ukrepi glede zdravja in varnosti ter povrnitve podatkov v primeru odpovedi informacijske tehnologije, npr. s pripravo ustreznih podpornih strategij. Prav tako morajo biti seznanjeni z obstoječimi državnimi pravnimi zahtevami glede varstva podatkov in zaupnosti ter sprejeti potrebne ukrepe za njihovo izvajanje ob vsakem času.

Državna ureditev varstva pri delu, varovanja zdravja ter varovanja zaupnih in osebnih podatkov daje dobro podlago za institucionalno ureditev. Na članicah v ta namen poskrbijo za informiranost vseh zaposlenih in študentov, še posebej glede pogojev varovanja zdravja in varnosti pri delu (predvsem v laboratorijih). Kljub temu si želijo več delavnic oziroma informativnih predavanj ter ustrezna navodila v obliki zgibank in podobno. Ravnanje s podatki, ki nastanejo v kontekstu lokalnih podatkovnih baz kot rezultat dela raziskovalcev (laboratorijski dnevnik in podobno), je nujno urediti na ravni UL.

Komentarji in predlogi članic:

BF, ZF, FF, FFA, MF – Dopolnitev Pravidnika o upravljanju dokumentarnega gradiva na UL ali priprava novega posebnega pravilnika o ravnanju s podatki, lokalnimi podatkovnimi bazami, ki so rezultat dela raziskovalcev (laboratorijski dnevniki in podobno), skladno s standardi, o implementaciji v praksi in o shranjevanju znanstvenoraziskovalne in projektne dokumentacije (urejanje dokumentarnega in arhivskega gradiva).

Zagotovitev ustreznih delovnih razmer, finančnih dodatkov in dela prostih dni zaradi dela z nevarnimi snovmi.

FGG, FPP, FF, VF, FFA – Informiranost vseh raziskovalcev glede delovnih razmer, še posebej pogojev za varovanje zdravja in varnosti pri delu (ocene tveganja za posamezna delovna mesta). V ta namen organizirati delavnice in informativna predavanja, pripraviti ustrezna navodila/gradiva (če še ne obstajajo).

FSD – Dopolniti je treba Pravidnik o varstvu podatkov UL oziroma dopolnitev ADP v smislu varovanja podatkov.

8. Širjenje, izkoriščanje rezultatov

Vsi raziskovalci morajo zagotoviti, v skladu s svojimi pogodbami, da bodo rezultate raziskav širili in izkoriščali, npr. da bodo o njih poročali, jih prenesli v druga raziskovalna okolja ali, če je primerno, tržili. Še posebej raziskovalci na višjih položajih morajo zagotoviti, da bo raziskava obrodila sadove ter da bodo njeni rezultati bodisi tržno izkoriščeni bodisi dostopni javnosti (ali oboje), kadar koli se za to pojavi priložnost.

UL je sprejela pravilnik o upravljanju z izumi in pravicami industrijske lastnine, članice pa pogrešajo pravilnik o upravljanju z avtorskimi in drugimi pravicami. Za namen trženja je ustanovljena posebna pisarna za prenos tehnologij, vendar je treba poudariti, da je raziskovalno delo na univerzah usmerjeno predvsem v ustvarjanje novih znanj in spoznanj, ne pa trženje. Članice si želijo več pomoči oziroma spodbud za raziskovanje za neproračunske naročnike. Prav tako pogrešajo sistematično obveščanje (promocija in diseminacija dosežkov) javnosti na ravni UL in tako prispevek k večji prepoznavnosti raziskovalnega dela znotraj članic in družbeni skupnosti, vključno v mednarodnem okolju.

Komentarji in predlogi fakultet:

BF, MF, FGG, FKKT, NTF, EF – Priprava pravilnika UL o upravljanju avtorskih in drugih pravic. Možnosti finančne podpore pri uvajanju rezultatov raziskav v prakso. Pomoč pri trženju. Spodbujanje raziskav za neproračunske naročnike tudi s pomočjo finančne spodbude (npr. pri delitvi sredstev za IRD).

FF, FPP, FSD – Ureditev sistema obveščanja javnosti na ravni univerze, spodbujanje raziskovalcev k širjenju svojih idej in dosežkov (to je njihova obveza), predlaganje sredstev za diseminacijo, organiziranje dogodkov, namenjenih spodbujanju raziskovalnega dela in širjenju rezultatov, podeljevanje nagrad najboljšim raziskovalcem, povečanje prepoznavnosti raziskovalnega dela znotraj samih članic (nujno potrebno za povečanje kakovosti znanja pri študentih), vpeljava izsledkov raziskovanja v pedagoško delo, promocija znanja med podjetji, večje nastopanje na trgu, mobilnost in internacionalizacija raziskovalnega dela itd.

EF – Dodatni finančni bonus za objave raziskovalcev; eden od načinov seznanjanja javnosti je tudi, da študentje za vpis v 2. letnik doktorskega programa članom katedre predstavijo dispozicijo doktorske disertacije in jim enkrat letno predstavijo napredek pri pisanju doktorske disertacije, udeležba na znanstvenoraziskovalnem seminarju.

FA, FU – Priprava dopolnitev priloge/minimalnih standardov za posamezen naziv s poudarkom na kazalnikih odmevnosti znanstvenoraziskovalnega dela in povezanosti znanstvenega in umetniškega delovanja (v arhitekturi), ustrezno vrednotenje raziskovalnega dela in pedagoškega dela, t. i. PRK (pedagoško-raziskovalni količnik), na podlagi katerega morajo vsi pedagogi in raziskovalci enkrat na leto oddati poročilo.

ZF – Vzpostavitev repozitorija znanstvenih del oz. vzpostavitev dostopa do objavljenih del, ki so zunaj sistema podatkovnih Zbirk (WoS).

9. Sodelovanje z javnostjo

Raziskovalci morajo zagotoviti, da je z njihovimi raziskovalnimi dejavnostmi seznanjena širša družba, in sicer tako, da jih razumejo tudi nestrokovnjaki, ter tako izboljšati razumevanje znanosti s strani javnosti. Neposredno sodelovanje z javnostjo bo raziskovalcem pomagalo pri boljšem razumevanju zanimanja javnosti za prednostne naloge znanosti in tehnologije, pa tudi pri razumevanju skrbi javnosti.

Raziskovalci v skladu s pogodbeno prevzetimi obveznostmi dobro poskrbijo za seznanjanje z raziskovalnimi dejavnostmi (še posebej za projekte EU). Večinoma se ta dejavnost odvija na ravni organizacijskih enot posamezne članice oziroma fakultete ob pripravi letnih poročil za financerja. Pri tem kaže izpostaviti zavezo seznanjanja širše javnosti, ki jo institucijam in raziskovalcem nalagajo državni predpisi o sofinanciranju znanstvenoraziskovalnega dela (še posebej v kategoriji temeljnih raziskovalnih projektov). Na članicah pogrešajo predvsem več dogodkov za predstavitev rezultatov raziskovalnega dela za več fakultet (oz. znanstvenih disciplin in raziskovalnih področij) skupaj, na UL (ciljno usmerjene raziskovalne seminarje, delavnice, forume, srečanja z gospodarstveniki, odprti dnevi ...) in v tujini. V ta namen bi bilo treba sprejeti akcijski načrt UL, ki bi vključeval tudi prenovo spletnih strani, okrepitev založniške dejavnosti in oblikovanje posebnega sklada za štipendiranje nadarjenih tujih študentov.

Komentarji in predlogi članic:

EF, FU, PEF, ZF, FF – Organizacija različnih dogodkov za predstavitev rezultatov raziskovalnega dela: raziskovalni seminarji; seminarji o ekonomskih in poslovnih vedah dvakrat tedensko, odprti za javnost (aktivno in pasivno), raziskovalni forumi, na katerih se prikazujejo rezultati raziskav in na katere je vabljeni vsa zainteresirana javnost; praksa, javna predavanja, dan/dnevi raziskovalcev, mesečna raziskovalna srečanja, sodelovanje z gospodarstvom, nevladnimi organizacijami pri predstavitvi rezultatov. Priprava akcijskega načrta predstavitve dela raziskovalcev javnosti, ki se bo odvijal na ravni UL.

FA, FKKT, MF, ZF – Prenova spletnih strani za raziskovalno delo in doktorski študij za izboljšanje preglednosti informacij (po zgledu tujih univerz: Cambridge, ETH, Amsterdam, Gent ...).

FGG, FSD, ZF – Objavljanje v slovenščini, okrepitev založniške dejavnosti. Podpora s habilitacijskimi merili in pravili za doktorski študij. Obveza za pisanje v slovenske strokovne revije.

Oblikovanje sklada UL za štipendiranje študija odličnih študentov na UL (državljanov RS in tujcev).

FRI – Sofinanciranje študija doktorskih študentov tujcev (Pravilnik o sofinanciranju študija na FRI).

FS – Posebni pogoji FS za izvolitev v naziv.

FSD – Predlog: sorodne fakultete občasno pripravijo dogodke/akcije z informacijami v poljudni obliki o svojem delu, vendar bi tudi v tem primeru bili potrebni ustrezni viri.

MF – Oblikovanje sklada UL za štipendiranje študija odličnih študentov na UL (državljanov RS in tujcev).

ZF – Eden pomembnih ukrepov ZF je krepitev dejavnosti in organizacije založbe ZF.

Vzpostavitev repozitorija znanstvenih del oz. vzpostavitev dostopa do objavljenih del, ki so zunaj sistema podatkovnih zbirk (WoS).

10. Nediskriminacija

Delodajalci in financerji raziskovalcev le-teh ne bodo diskriminirali v nobenem pogledu: spolu, starosti, etničnem, narodnem ali socialnem poreklu, verskem prepričanju, spolni usmerjenosti, posebnih potrebah, političnem mnenju, socialnih ali ekonomskih razmerah.

Področje nediskriminacije je pravno dobro urejeno tako na državni kot na institucionalni ravni. Ovira, ki jo članice najpogosteje zaznavajo, je določevanje starostne meje predvsem za pridobitev proračunskih sredstev za (so)financiranje podoktorskega usposabljanja.

Komentarji in predlogi članic:

FF – Menimo, da je področje dobro pravno pokrito in se pri opravljanju dejavnosti tega tudi dosledno držimo.

ZF – Vzpostavitev etične komisije, Komisija za kakovost letno preverja to tematiko. Predlog: odpraviti starostno mejo za podoktorsko usposabljanje, ki se sofinancira iz proračunskih oziroma davkoplačevalskih sredstev.

11. Sistemi ocenjevanja/presoje

Delodajalci in/ali financerji morajo za vse raziskovalce, vključno s starejšimi, uvesti sisteme ocenjevanja/presoje, s katerimi bo njihovo poklicno delo redno in pregledno vrednotil neodvisen (v primeru starejših raziskovalcev po možnosti mednarodni) odbor. Takšni postopki ocenjevanja in vrednotenja morajo ustrezno upoštevati celotno raziskovalno ustvarjalnost in rezultate raziskav, npr. publikacije, patente, vodenje raziskave, poučevanje/predavanja, nadzor, mentorstvo, sodelovanje na državni ali mednarodni ravni, administrativne dolžnosti, dejavnosti ozaveščanja javnosti in mobilnost. Postopke ocenjevanja in vrednotenja je treba upoštevati v okviru poklicnega napredovanja.

Organiziranost in delovanje univerze in njenih članic urejajo predpisi o visokem šolstvu in predpisi o raziskovalni dejavnosti. Ta dvojnost vzpostavlja sistem različnih meril, ki jih morajo izpolnjevati raziskovalci, ne glede na to, kje so zaposleni. Članice menijo, da so pravila ocenjevanja poklicnega dela dobro urejena tako na UL kot na članicah in upoštevajo oba sistema. Pogrešajo pa ustrežnejše vrednotenje pedagoškega dela zaposlenih na univerzi in rezultatov sodelovanja z neposrednimi naročniki (iz gospodarstva in javnega področja). Članice predlagajo tudi uvedbo sistema spodbud in nagrad na UL za dvig kakovosti raziskovalnega dela.

Komentarji in predlogi članic:

PeF, TEOF, FF, FU, FSD – Izboljšati je treba priznavanje uspešnosti raziskovalnega dela: uvedba univerzitetnih nagrad, uspešnost na raziskovalnem področju (število prispevkov v mednarodnih revijah, monografijah ipd.) naj postane merilo pri napredovanju zaposlenih v plačilne razrede; na članicah je treba opredeliti merila in ustrezno vrednotenje raziskovalnega dela, ki vsebuje navedene elemente (mobilnost, ozaveščenost javnosti, sodelovanje v institucijah na mednarodni in državni ravni, mentorstva, delo pri projektih, vodenje itd.).

BF, MF – Pri kandidiranju na razpise za projekte ni ustrezno ovrednoteno pedagoško delo univerzitetnih delavcev, saj je delež njihovega raziskovalnega dela precej manjši od deleža raziskovalcev. Pogoji pa so enaki za oboje.

EF, FGG, ZF – Letni razgovori in izdelava letnega raziskovalnega načrta raziskovalcev in pedagoških delavcev, spremljanje uresničevanja letnih načrtov, uvedba enotnega sistema kazalnikov in njihovega spremljanja na UL in konsekventno na članicah.

FKKT, FRI – V merila za izvolitve v nazive naj se vključi tudi rezultate sodelovanja z neproračunskimi naročniki.

FPP – Pri postopkih ocenjevanja in vrednotenja v okviru poklicnega napredovanja sledimo nalogam, ki jih nalaga podpisana mednarodna konvencija.

II. Zaposlovanje

Zaposlovanje na UL in članicah je urejeno v skladu z državnimi predpisi, ki upoštevajo vsa v tem razdelku zapisana priporočila. Lahko rečemo, da je to področje tako podrobno urejeno, da pušča le malo možnosti za specifike, ki so prisotne pri izvajanju raziskovalne in visokošolske dejavnosti (predvsem zaposlovanje za čas trajanja projekta). Področje še dodatno urejajo predpisi, ki urejajo javni sektor in zaposlovanje tujcev. Slovenska zakonodaja, ki ureja bivanje in zaposlovanje raziskovalcev, je prilagojena evropskim predpisom, kljub temu pa so postopki zapleteni, administrativno zahtevni in dolgotrajni. Znanje slovenskega jezika je še vedno dokaj pogost razlog za manjši interes tujcev za delo (predvsem na učiteljskih delovnih mestih) v Sloveniji.

Postopki od objave razpisa do izbire kandidatov potekajo javno in pregledno, z vnaprej znanimi splošnimi in posebnimi pogoji za zasedbo delovnega mesta. Pogoj za zasedbo pedagoških in raziskovalnih delovnih mest je habilitacijski naziv, ki predstavlja samostojen postopek in je ločen od postopka zaposlitve. To dejansko pomeni oviro pri zaposlovanju mladih raziskovalcev, začetnikov in predvsem tujcev. Predpisi o raziskovalni dejavnosti opredeljujejo institut začasnega naziva in to rešitev bi lahko UL povzela pri zaposlovanju pedagoških delavcev začetnikov in tujcev. Zaposlitev raziskovalcev je vezana na čas trajanja projekta, kar pa bi bilo lažje izvedljivo ob večji fleksibilnosti zaposlovanja za določen čas in temu prilagojenemu okolju (izenačitev z možnostmi, kot so na razpolago za zaposlene za nedoločen čas – posojila ...).

V Sloveniji je nacionalno ogroditelj kvalifikacij še v nastajanju. Ustreznost usposobljenosti in znanja kandidata, ki se prijavlja na razpisano mesto pedagoškega delavca ali raziskovalca, se predhodno posebej preverja v postopku habilitacije oziroma izvolitve v naziv, kar pa je dolgotrajen proces. Za povečanje internacionalizacije UL in seznanitev tujcev s pogoji dela ter zaposlovanja je treba merila za izvolitve v nazive visokošolskih učiteljev, znanstvenih delavcev ter sodelavcev UL in priloge članic k tem merilom prevesti v angleščino in pripraviti seznam institucij oziroma diplom, ki jih priznava kot ustrezne oziroma enakovredne diplomam UL.

Stanje po posameznem načelu in predlogi članic UL so navedeni v nadaljevanju.

12. Zaposlovanje

Delodajalci in/ali financerji morajo zagotoviti, da so standardi za sprejem raziskovalcev, zlasti tistih na začetku kariere, jasno določeni, in olajšati dostop prikrajšanim skupinam ali raziskovalcem, ki se vračajo k raziskovalni karieri, vključno z učitelji (na vseh ravneh), ki se vračajo k raziskovalni karieri. Delodajalci in/ali financerji morajo pri imenovanju in zaposlovanju raziskovalcev spoštovati načela, določena v Kodeksu ravnanja pri zaposlovanju raziskovalcev.

UL in članice v postopkih zaposlovanja ravnajo po predpisani državni zakonodaji, ki je skladna z evropskim pravim redom ter s priporočili in načeli, navedenimi v Kodeksu. Zaposlovanje raziskovalcev in pedagoških delavcev je vezano na nazive, ki jih kandidati lahko pridobijo le v posebnem habilitacijskem postopku. To predstavlja veliko oviro predvsem pri zaposlovanju tujih strokovnjakov. Članice zato predlagajo združitev obeh postopkov in dopolnitev kataloga delovnih mest z delovnim mestom za raziskovalce začetnike, brez pogoja naziva. Trajnejšo rešitev pa bi predstavljala združitev postopka izvolitve v naziv z razpisom na prosto delovno mesto visokošolskega učitelja oz. znanstvenega delavca, kar je povezano s spremembo 56. člena ZViS. To bi omogočilo, da bi na delovno mesto izbrali kandidata, ki najbolje izpolnjuje habilitacijska in druga merila, določena v razpisu. Vsak, ki se prijavi na razpis za prosto delovno mesto visokošolskega učitelja oz. znanstvenega delavca, skupaj z vlogo za sprejem na delovno mesto odda tudi dokumentacijo, ki jo je treba priložiti prošnji za izvolitev v naziv. Za vse kandidate, ki izpolnjujejo formalne (kvantitativne) pogoje za zasedbo delovnega mesta, se sočasno izpelje postopek izvolitve v naziv (kvalitativna presoja kandidatovih dosežkov). Naziv se podeli le tistemu kandidatu, ki najbolj izpolnjuje habilitacijska in druga merila, ki so določena v razpisu, in z njim se sklene pogodbo o zaposlitvi.

Članice pogrešajo zakonske možnosti za fleksibilnejše zaposlovanja (prožnejši trg delovne sile) in finančne vire, ki bi jih uporabile za premostitev obdobja od izteka obstoječega projekta do podpisa novega projekta, in s tem ustvarile bolj stabilno okolje za zaposlovanje raziskovalcev.

Komentarji in predlogi članic:

Splošen predlog (VF, BF, FA, FGG, FMF) – Delovno mesto asistenta z doktoratom, šifra DM H019001, se v prilogah Pravilnika o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest na UL (UO, 20. 1. 2011) sistemizira brez pogoja izvolitve v naziv (asistent raziskovalec ali asistent) za opravljanje dela. S širjenjem delovnih mest v sistemizaciji delovnih mest, pri katerih je pogoj za opravljanje dela veljaven habilitacijski naziv, se omejuje možnost zaposlovanja raziskovalcev, povečujejo stroški in zavlačujejo postopki zaposlovanja.

BF, MF, FMF, VF – Razmislek o uvedbi začasne habilitacije za kandidate, ki je še nimajo. Večja odprtost in zaposlovanje tujcev.

ZF, FDV, FFA, FGG – Strategija upravljanja človeških virov mora vključevati pregled kadrovskega potenciala na članici, zaposlovanje novih kompetentnih vodij in mladih raziskovalcev, tudi s pomočjo programskega financiranja. Z različnimi ukrepi je treba zmanjšati pedagoško obremenjenost zaposlenih in s tem povečati proste raziskovalne zmogljivosti. Izboljšati je treba kakovost kadrovanja, uporabiti preizkušena kadrovska orodja (večstopenjski intervjuji, testiranja kandidatov, reference itd.).

Treba je zagotoviti stabilno raziskovalno okolje za raziskovalce na UL, ki ni v celoti vezano le na financiranje od projektov.

FA – Uskladitev sistema zaposlovanja pedagogov in raziskovalcev (plačni sistem, letne obremenitve itd.).

FKKT – Za bolj dinamično zaposlovanje na univerzi bi bila zelo koristna večja fleksibilnost zaposlovanja za določen čas. V ta namen je treba v ZDR odpraviti omejitev sklepanja pogodb o zaposlitvi za določen čas (zdaj 2 leti). Uvedba npr. danskega sistema zaposlovanja. Takšni spremembi pa mora slediti npr. dogovor z Združenjem bank Slovenije, da bodo banke omogočale sklepanje pogodb npr. za stanovanjske kredite tudi osebam, ki so zaposlene za določen čas, pod enakimi pogoji, kot jih sklepajo z osebami, ki so zaposlene za nedoločen čas (Banke svoje posojilo lahko zavarujejo npr. z vpisom hipoteke v zemljiški knjigi).

PF – Vključiti je treba raziskovalce v začetku raziskovalne kariere (predvsem doktorske kandidate, ki so aktivni v družbi in vključeni v sistem socialne varnosti, ki velja za zaposlene).

13. Zaposlovanje (Kodeks)

Delodajalci in/ali financerji morajo uvesti postopke zaposlovanja, ki bodo odprti, učinkoviti, pregledni, podporni in mednarodno primerljivi, pa tudi prilagojeni vrsti delovnega mesta, navedenega v ponudbi za zaposlitev. Treba je uporabiti vse razpoložljive instrumente, zlasti mednarodne ali globalno dostopne spletne vire. Ponudbe za zaposlitev morajo podati širok opis zahtevanih znanj in usposobljenosti in ne smejo biti sestavljene tako, da bi odvrnile ustrezne prosilce. Delodajalci morajo v ponudbo vnesti tudi opis delovnih pogojev in pravic, vključno z možnostmi napredovanja. Poleg tega mora biti čas od objave ponudbe do izteka roka za oddajo vlog prosilcev ustrezno dolg.

Razpisni pogoji so določeni z državnimi in institucionalnimi predpisi. Po sklepu rektorja se obvezno javno objavljajo, tudi na globalnih spletnih virih. Vključujejo okvirni opis delovnih razmer in pravic, možnosti napredovanja, ki so določene z državnimi predpisi, razpisni prijavni in izbirni roki, vključno s pritožbenimi roki, ki so zakonsko določeni.

Komentarji in predlogi članic:

Splošen predlog (ZF, BF, FKKT, MF, FMF) – Za sodelovanje pri projektih se zahtevajo raziskovalni nazivi, ki jih sprejemajo raziskovalne organizacije na podlagi Pravilnika o raziskovalnih nazivih (Ur, l, RS št. 126/08). Uvesti je treba podlage za možnost pridobivanja začasnih nazivov (raziskovalnih in pedagoških) po hitrem postopku, ki bi bili po pooblastilu rektorja v pristojnosti dekana, oziroma omogočiti kandidiranje na razpisano mesto tudi tistim, ki v času razpisa še nimajo habilitacije.

Dopolnitev 63. čl. Zakona o visokem šolstvu tako, da bo mogoče sklepanje pogodb za dopolnilno delo raziskovalcem v ustreznem nazivu. Nadaljevanje odpravljanja administrativnih ovir za/pri zaposlovanju tujcev (davki, zdravstveno, pokojninsko zavarovanje, najemi stanovanj ...).

EF – Mednarodni razpis naj bo objavljen na vseh domačih in tujih portalih, relevantnih za raziskovalce, posreduje pa nja se ga tudi partnerskim institucijam (predvsem pri iskanju kandidatov za raziskovalce Marie Curie (Okvirni programi EU)).

FF – Za nekatere zaposlitve na raziskovalni ravni lahko uporabimo globalne vire, pri nekaterih smo vezani samo na slovenski prostor. Vsekakor pa želimo raziskovalcem ponuditi možnost osebnega in kariernega razvoja, kar jim omenimo že na začetku.

FGG – Skrb za javnost in transparentnost pri zaposlovanju raziskovalcev, priprava razpisa, razpis odobri komisija/služba/odgovorna oseba.

14. Izbira (Kodeks)

Izbirni odbori morajo združevati različna strokovna znanja in usposobljenosti, razmerje med spoloma v odborih mora biti uravnoteženo in, kjer je to izvedljivo, morajo odbore sestavljati člani iz različnih sektorjev (javnih in zasebnih) in strok, vključno s člani iz drugih držav, ki pa so ustrezno usposobljeni za ocenjevanje kandidata. Če je to mogoče, je treba uporabiti čim več izbirnih metod, kot so npr. ocena zunanega izvedenca ali osebni razgovori s kandidati. Člani izbirnih odborov morajo biti ustrezno usposobljeni.

Izbiri kandidatov opravi, po sklepu rektorja, posebna komisija, ki jo imenuje dekan članice. Člani izbirnih komisij so ustrezno strokovno usposobljeni in prihajajo z raziskovalnega področja, na katerega se nanaša razpisano mesto. V postopku habilitacije, kjer poteka presoja o strokovni ustreznosti kandidata, obvezno sodelujejo zunanji ocenjevalci. Ker je izvolitev v naziv obvezen pogoj za kandidiranje na pedagoško in ali raziskovalno delovno mesto, v izbirnih komisijah ni zunanjih članov, niti članov z druge fakultete. Vsak kandidat, ki ni izbran, ima zakonsko možnost pritožbe.

Komentarji in predlogi članic:

FSD – Javna mednarodna objava razpisov na spletnih straneh UL, v slovenskem in angleškem jeziku, in na Zavodu RS za zaposlovanje, na evropskem portalu za zaposlitveno mobilnost euraxess.

EF – Kandidati tujci: vodja projekta jih povabi na osebni razgovor ali razgovor prek skypa.

FFA – Glavno besedo pri izbiri kandidata mora imeti odgovorni vodja raziskovalnega projekta, pri tem sodeluje s kadrovsko stroko.

15. Preglednost (Kodeks)

Kandidati morajo biti še pred izbiro seznanjeni s postopkom zaposlovanja in izbirnimi merili, številom delovnih mest, ki so na voljo, in možnostmi poklicnega razvoja. Tudi po končanem postopku izbire morajo biti seznanjeni s prednostmi in slabostmi svojih vlog.

V razpisih so navedena merila za izbiro, postopek izbire, vključno z roki ter število prostih mest in kontaktna oseba za dodatne informacije. Vpogled v interne predpise, vključno s predpisi, ki urejajo poklicno napredovanje, je vedno omogočen, saj so ti predpisi javnega značaja, zato so tudi javno objavljeni in lahko dostopni. Po končanem postopku imajo neizbrani kandidati možnost pridobitve informacije o razlogih za neizbiro in možnost pritožbe.

Komentarji in predlogi članic:

FF, FGG – V tem segmentu se oziram na zahteve ZDR: javnost in transparentnost pri zaposlovanju raziskovalcev, priprava razpisa, razpis odobri komisija/služba/odgovorna oseba.

FKKT, FRI – Vsa mogoča merila za izbiro kandidatov na delovno mesto visokošolskega učitelja oz. znanstvenega delavca morajo biti določena v razpisu.

FU – Zaradi problema habilitacije tujcev bi bilo smiselno, da so tudi merila prevedena vsaj v angleščino in objavljena na spletnih straneh UL.

16. Merila ocenjevanja (Kodeks)

V postopku izbire je treba upoštevati vse izkušnje kandidatov. Osredotočili se je treba na njihov celotni potencial za delo raziskovalca, ob tem pa upoštevati tudi njihovo ustvarjalnost in stopnjo samostojnosti. To pomeni, da je treba primernost kandidata presojeti kvalitativno in kvantitativno ter se ob tem osredotočiti na izstopajoče rezultate na raznoliki poklicni poti in ne le na število objavljenih publikacij. Pomen bibliografskih kazalnikov mora biti zato ustrezno uravnotežen znotraj širšega niza ocenjevalnih meril, kot so poučevanje, nadzor, skupinsko delo, prenos znanja, upravljanje virov in inovacij ter dejavnosti ozaveščanja javnosti. Pri kandidatih z izkušnjami v industriji je treba pozornost posvetiti patentom, razvoju ali izumom.

Pri visokem šolstvu strokovne komisije kvantitativno in kvalitativno presojajo vse izkazane strokovne, raziskovalne in, v primeru razpisa pedagoškega delovnega mesta (ki mora biti obvezno tudi raziskovalec), pedagoške dosežke posameznega kandidata. To se opravi v posebnem postopku – postopku za izvolitev v naziv (tudi če je naziv pridobljen v tujini).

Predlogi in komentarji fakultet:

FGG – Kdo odloča o izbiri kandidatov? Je to mogoče izpeljati ob razdrobljenosti raziskovalne dejavnosti na UL?

FKKT, FRI, MF, FF, TEOF – Oblikovanje in sprejem strategije kadrovskega razvoja UL, ki vključuje obvezno izpopolnjevanje v tujini (najprimernejše že v času doktorskega študija); določitev meril za izbiro med vsemi (v pravilniku o sistemizaciji), ki izpolnjujejo pogoje; izbira naj sledi strategiji UL oz. članice.

ZF – Treba je oblikovati enotna merila UL za ocenjevanje ustreznosti kandidatov, s poudarkom na širšem nizu ocenjevalnih meril, ter ustrezno (enakovredno) ovrednotenje statusa raziskovalca glede na pedagoške delavce (ovrednotenje delovanja v tujini (npr: za raziskovalno delo pogosto ni potrebno 3-mesečno bivanje v tujini, temveč manj (raziskava, pisanje skupnega projekta) kot za delo predavatelja), upoštevanje patentov, števila prijavljenih in pridobljenih mednarodnih in državnih projektov, prenosov v prakso, sodelovanja s tujimi podjetji, izmenjav, skupnih objave s tujimi raziskovalci, objave z več avtorji ne pomenijo manj točk – podpora interdisciplinarnosti, transdisciplinarnosti in ne samo objavam po načelu krepitve individualizma »manj avtorjev –več točk«).

17. Kronološka odstopanja v življenjepis (Kodeks)

Prekinitve kariere ali kronološka odstopanja v življenjepis ne smejo biti vzrok za kaznovanje kandidatov, temveč je treba nanje gledati kot na razvojno stopnjo v karieri in posledično kot na potencialno dragocen prispevek k poklicnemu razvoju raziskovalca v smeri večdimenzionalne poklicne poti. Kandidatom je torej treba omogočiti, da oddajo življenjepis, ki temelji na dokazih, ki odražajo vzorčni seznam dosežkov in kvalifikacij, primernih delovnemu mestu, za katero je bila vloga oddana.

Pri ocenjevanju primernosti kandidata za prosto delovno mesto se upoštevajo vse njegove izkušnje in znanja, kar pomeni, da so morebitne prekinitve kariere oziroma graditev večdimenzionalne kariere kazalnik uspešnosti posameznih kandidatov.

Komentarji in predlogi članic:

FF – Spodbujati je treba mobilnost in dinamičnost kariere raziskovalcev in jim s tem omogočiti večjo možnost izbire. V obstoječe pravilnike bi se lahko dodala nujnost mednarodnega sodelovanja pod pogoji, ki so prijazni delodajalcu in delojemalcu.

TEOF – Pri ocenjevanju kandidatov upoštevamo izključno njihovo znanje in izkušnje, ne glede na vmesne prekinitve.

ZF – Treba je oblikovati enotna merila UL za ocenjevanje ustreznosti kandidatov, s poudarkom na širšem nizu ocenjevalnih meril, ter ustrezno (enakovredno) ovrednotiti status raziskovalca glede na pedagoške delavce.

18. Priznavanje izkušenj, pridobljenih z mobilnostjo (Kodeks)

Izkušnje z mobilnostjo, npr. bivanje v drugi državi/regiji ali v drugem raziskovalnem centru (javnem ali zasebnem), ali prehod iz ene stroke ali sektorja v drugo/drugega, bodisi kot del prvotnega raziskovalnega usposabljanja bodisi na kasnejši stopnji v karieri raziskovalca, ali virtualno mobilnostno izkušnjo, je treba upoštevati kot dragocen prispevek k poklicnemu razvoju raziskovalca.

V *Pravilniku o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest na UL* in v opisih delovnih mest ni posebnih navedb o priznavanju izkušenj, pridobljenih z mobilnostjo, kar pa bi bilo glede na pomembnost internacionalizacije za nadaljnji razvoj UL nujno.

Komentarji in predlogi članic:

FPP, FRI, FGG, FKKT, TEOF ... – Interni predpisi UL se dopolnijo s priznavanjem izkušenj, pridobljenih z mobilnostjo (tako v okviru akademskega okolja doma in v tujini kot tudi mobilnost v javno in gospodarsko področje); pogoji mednarodne mobilnosti je za zdaj določen v habilitacijskih merilih. V razpisih za prosta delovna mesta je treba določiti tudi to, da je mobilnost kandidatov zaželena. ZF – Pri priznavanju izkušenj je pomembno priznavanje tudi krajših in pogostih bivanj v tujini (skupno pisanje projektov, člankov, pomoč pri organizaciji konferenc, učenje in prenos metode, izvedba dela raziskave, postavljanje pilotnih sistemov) –glejte točko 17 in 16.

19. Priznavanje kvalifikacij (Kodeks)

Delodajalci in/ali financerji morajo poskrbeti za ustrežno oceno in presojo akademskih in poklicnih kvalifikacij, vključno z neformalnimi kvalifikacijami, vseh raziskovalcev, zlasti v smislu mednarodne in poklicne mobilnosti. Seznaniti se morajo s pravili, postopki in standardi tovrstnih kvalifikacij, jih v celoti razumeti ter posledično preučiti nacionalno zakonodajo, konvencije in posebne predpise glede priznanja teh kvalifikacij prek vseh razpoložljivih kanalov.

V Sloveniji je nacionalni okvir kvalifikacij (SOK) v nastajanju, zato postopki priznavanja pridobljenih neformalnih kvalifikacij na visokošolskem področju še niso v izvajanju. Ne glede na to, razpisna komisija v postopku izbire kandidata na delovno mesto poleg presoje formalno pridobljenih kvalifikacij opravi tudi presojo v življenjepis oziroma v vlogi navedenih, ter z listinami izkazanih, izkušenj kandidata. Sprejem državnega okvira kvalifikacij bo olajšal in delno objektiviziral ta del postopka.

Komentarji in predlogi članic:

FSD, VF, FPP, TEOF (in vse druge članice) – Pravilnik o notranji organizaciji in sistemizaciji delovnih mest na UL in opise delovnih mest je treba dopolniti z merili o presoji neformalno pridobljenih kvalifikacij (primer: pravilnik o nazivih in pooblastilih pomorščakov). Ob dopolnitvi je treba razmisliti tudi o poenostavitvi postopka priznavanja tujih kvalifikacij ali pa določiti nekaj osnovnih kategorij, ki se priznavajo – smiselno bi bilo pripraviti podoben postopek kot za študente pri priznavanju tujih izobraževanj. FKKT, FRI, FU – Članice Univerze naj pripravijo, senat UL pa sprejme sezname fakultet oz. akademij s študijskih področij članic, katerih strokovni in znanstveni naslovi ter habilitacije se priznajo na UL brez izvajanja posebnih postopkov.

FMF – Zaposluje se glede na doseženo stopnjo izobrazbe, ki potem delavca uvršča v plačni razred. Ne vemo, kako bi lahko upoštevali priznavanje kvalifikacij.

ZF – Treba je oblikovati enotna merila UL za ocenjevanje ustreznosti kandidatov, s poudarkom na širšem nizu ocenjevalnih meril, ki je drugačen od habilitacijskih meril, kar omogoča ustrezno nagrajevanje in napredovanje.

20. Delovna doba (Kodeks)

Stopnje zahtevanih kvalifikacij morajo biti usklajene s potrebami položaja, ne pa delovati kot ovira za vstop. Pri prepoznavanju in oceni kvalifikacij se je treba osredotočiti na dosežke osebe, ne pa na njene okoliščine ali ugled ustanove, v kateri je pridobila kvalifikacije. Ker so lahko poklicne kvalifikacije pridobljene na začetku dolge kariere, je treba upoštevati tudi vzorec dolgega poklicnega razvoja.

Državni predpisi, ki urejajo javni sektor in v tem okviru visoko šolstvo ter raziskovalno področje, dokaj podrobno določajo upoštevanje delovnih izkušenj, potrebnih za zasedbo določenega delovnega mesta, kar je neposredno povezano z zahtevnostjo delovnega mesta. Enako so določene tudi formalne kvalifikacije. Visoko šolstvo pa se zaradi različnosti z nekaterimi rešitvami pri raziskovanju srečuje z dvojnimi merili in statusi v primeru pedagoških delavcev, ki so tudi raziskovalci, s tem pa tudi s precejšnjim administriranjem.

Komentarji in predlogi članic:

FDV, FF – Pripravili bodo pregled kadrovske projekcije zaposlenih za obdobje do leta 2013; želja je, da se novo zaposlena oseba osebno in karierno razvija.

FF – Opredelitev zahtev pri zaposlovanju raziskovalcev v smislu poenotenje sistema z ARRS.

FFA, FGG – V izbiro kandidatov je treba vključiti kadrovska stroka in uporabljati kadrovska orodja.

21. Podoktorska imenovanja (Kodeks)

Ustanove, ki imenujejo podoktorske raziskovalce, morajo postaviti jasna pravila in natančne smernice za zaposlovanje in imenovanje takšnih raziskovalcev, vključno z najdaljšim trajanjem in cilji takšnih imenovanj. Takšne smernice morajo upoštevati čas, ki ga je kandidat preživel na prejšnjih podoktorskih zaposlitvah v drugih ustanovah, ob upoštevanju dejstva, da mora biti podoktorski status prehodnega značaja, pglavitni namen pa mora biti omogočanje dodatnih možnosti poklicnega razvoja za raziskovalno kariero v smislu dolgoročnih kariernih pričakovanj.

V Sloveniji obstaja nacionalni program za proračunsko sofinanciranje podoktorskega usposabljanja, ki pa omogoča le manjše število usposabljanj (največ do 60, odvisno od letnih proračunskih sredstev). Nekaj možnosti obstaja še v okviru razpisov raznih fundacij, na UL pa teh možnosti za zdaj še ni. Največ možnosti je na razpolago v okviru Okvirnega raziskovalnega programa Evropskih skupnosti, še posebej programa Marie Curie. UL in članice so v zadnjem obdobju intenzivirale prizadevanja za povečanje števila raziskovalcev, ki prihajajo na usposabljanje po teh shemah.

V nacionalnih, pa tudi razpisih EU za sofinanciranje so v skladu s sprejetimi predpisi, ki urejajo to področje, navedeni pogoji in merila za kandidiranje ter namen sofinanciranja. Kandidati na podoktorskem usposabljanju so običajno vključeni v raziskovalno delo, ki se ujema s področjem njihovega usposabljanja. Članice predlagajo ustanovitev univerzitetne fundacije, s katero bi lahko UL zagotovila materialne pogoje za angažiranje večjega števila kandidatov za podoktorsko usposabljanje, saj bo Univerza tako lažje in predvsem še bolj kakovostno skrbela za razvoj znanstvenih disciplin.

Komentarji in predlogi članic:

FF, TEOF – Povečanje vpetosti podoktorskih študentov v raziskovalne programe in projekte, ki sovpadajo z njihovim področjem. S tem se izognemo problemu »prehodnega obdobja« in morebitnega pomanjkanja znanja in veščin v raziskovalnem delu.

FGG – Omejeno s trajanjem projektov. Možnosti za sistemizacijo raziskovalcev v enotah, ki so najuspešnejše na raziskovalnem področju.

FKKT, FRI, MF, VF – Ustanovitev fundacije UL za zagotovitev materialnih pogojev za nastavitve podoktorskih raziskovalcev na področjih, ki so pomembna za razvoj disciplin na UL, zanje pa ni na razpolago drugih virov financiranja, pri tem pa tudi omogočiti del podoktorskega usposabljanja na vrhunskih institucijah v tujini (program usposabljanja mora biti skladen s potrebami delodajalca).

III. Delovni pogoji in socialna varnost

To poglavje vključuje več tematskih področij, ki jih lahko strnemo v:

- pogoji za delo in sodelovanje v upravljanju (ustvarjanje raziskovalnega in delovnega okolja, stabilnost zaposlitve, financiranje in plače, enakomerna zastopanost spolov, pritožbe, udeležba v organih upravljanja),
- poklicna kariera (priznavanje poklica, razvoj kariere, vrednotenje mobilnosti, dostop do poklicnega svetovanja),
- pravice intelektualne lastnine, soavtorstva, poučevanje.

Prvi sklop tematik podrobno urejajo državni predpisi, ki jih interna pravila UL povzemajo. Ustvarjanje dobrih, spodbudnih razmer za raziskovanje, raziskovalno usposabljanje in večjo oziroma zahtevnejšo raziskovalno opremo je povezano predvsem s proračunskimi možnostmi in nacionalnimi prioritetami. Ob tem se UL aktivno povezuje še z gospodarstvom in kandidira na programske možnosti, ki so na razpolago v okviru shem EU. Praviloma je projektno raziskovalno delo vezano na predhodno odobritev projekta in zagotovitev sredstev, temeljno raziskovalno delo pa na odobritev nacionalnega raziskovalnega programa. Stabilnost zaposlitve je vezana na naravo dela raziskovalca. Tisti raziskovalci, ki imajo ustrezno habilitacijo visokošolskega učitelja ali sodelavca in sodelujejo pri izvajanju študijskega procesa, imajo več možnosti za dolgotrajnejšo zaposlitev. Čas trajanja tovrstnih zaposlitev je vezan na periodično eksterno preverjanje izpolnjevanja habilitacijskih pogojev – kakovosti pedagoškega, predvsem pa raziskovalnega dela visokošolskega učitelja, ki je v tem obdobju tudi raziskovalec.

UL in članice si prizadevajo povečati obseg in kakovost raziskovalnega dela, zato na različne načine spodbujajo pridobivanje novih projektov tako doma kot v tujini (predvsem EU). Na članicah se zavedajo, da je lahko raziskovalno okolje še prijaznejše, zato predlagajo večjo fleksibilnost trga dela, delovnega časa in uvedbo posebnih spodbud (tudi finančnih) za uspešno delo pri raziskovalnih projektih.

Financiranje, vključno s plačami, urejajo državni predpisi, kar predstavlja rigidnost sistema tudi na UL in precejšnjo oviro predvsem pri zaposlovanju tujih strokovnjakov. Članice in univerza zato predlagajo izvzetje visokega šolstva iz nacionalnega plačnega sistema in s tem možnost za fleksibilizacijo internih predpisov UL in odpravo dvotirnosti ali vsaj zmanjšanje različnosti ureditve raziskovalnega področja. Udeležba raziskovalcev v organih upravljanja na ravni UL ni predvidena, kljub temu na nekaterih članicah s svojimi pravili omogočajo sodelovanje in odločanje raziskovalcev v akademskem zboru.

Poklici visokošolski sodelavec, učitelj in raziskovalec so zakonsko opredeljeni, prav tako tudi poklicna kariera. Formalni pogoji za karierni razvoj so določeni tako pri visokem šolstvu kot v raziskovanju, realizacija pa je odvisna od kakovosti dosežkov posameznika in finančnih možnosti. Priznavanje poklica je tako odvisno od postopka preverjanja izpolnjevanja vnaprej znanih pogojev in meril. Kljub temu članice predlagajo, da UL, da bi se izognili dolgotrajnim postopkom, pripravi seznam univerz, katerih podeljeni pedagoški oziroma raziskovalni nazivi ustrezajo habilitacijskim merilom UL. V postopkih presoje kakovosti raziskovalca se upoštevajo vsi njegovi dosežki. Ker sta odličnost raziskovalnega dela in internacionalizacija ključni razvojni usmeritvi UL, članice predlagajo, da se mobilnost ustrezno opredeli in vrednoti v internih predpisih univerze. Možnosti dostopa do poklicnega svetovanja omogočajo državni predpisi tako za slovenske državljane kot za tujce, in sicer v okviru dejavnosti Zavoda za zaposlovanje. UL sistem kariernega svetovanja vzpostavlja za študente, ki ga bo v prihodnosti nadgradila za doktorske študente, vključno z mladimi raziskovalci in podoktorski kandidati. Članice predlagajo, da se postopno, v daljšem obdobju, na UL vzpostavi sistem kariernega svetovanja za vse zaposlene. Državni predpisi urejajo pravice intelektualne lastnine. V tem okviru je na UL urejeno upravljanje z izumi in pravicami iz industrijske lastnine, enako velja za soavtorstvo, članice pa pogrešajo ureditev avtorskih in drugih pravic.

Stanje po posameznem načelu in predlogi članic UL so navedeni v nadaljevanju.

22. Priznanje poklica

Vsi raziskovalci, ki ustvarjajo raziskovalno kariero, bi morali biti priznani kot profesionalci in temu primerno obravnavani že na samem začetku svoje kariere – na podiplomski ravni, pri čemer je treba upoštevati vse ravni, ne glede na njihovo razvrstitev na državni ravni (npr. zaposleni, podiplomski študent, kandidat za doktorja, oseba z doktoratom, državni uradnik).

Poklici raziskovalec, znanstveni delavec, visokošolski sodelavec in visokošolski učitelj so opredeljeni z državnimi predpisi in povzeti v institucionalnih aktih. Raziskovalno delo, ki je opravljeno samostojno, je kot tako tudi vrednoteno in predstavljeno ne glede na status posameznika.

Komentarji in predlogi članic:

FF, NTF, ZF – Pravila so jasno opredeljena v pravilnikih (status in nagrajevanje), treba pa je definirati pojem »profesionalec«.
FE – Za priznavanje in uveljavitev raziskovalca v širši družbi in pri šolajočih se generacijah si prizadevamo tudi z organizacijo poletnih šol in delavnic za dijake.

23. Raziskovalno okolje

Delodajalci in/ali financerji raziskovalcev morajo zagotoviti čim bolj spodbudno raziskovalno okolje ali okolje za raziskovalno usposabljanje ter primerno opremo, objekte in priložnosti, vključno s sodelovanjem na daljavo z raziskovalnimi mrežami, ter spoštovanje državnih ali sektorskih predpisov glede zdravja in varnosti pri raziskavah. Financerji morajo zagotoviti ustrezne vire za podporo pri izvajanju dogovorjenega delovnega programa

Ustvarjanje dobrih, spodbudnih razmer za raziskovanje, raziskovalno usposabljanje in večjo oziroma zahtevnejšo raziskovalno opremo je odvisno predvsem od proračunskih možnosti in nacionalnih prioritet. Skrb za zdravje in varnost pri delu je ustrezno urejena z ocenami varstva pri delu in v pogodbah o zaposlitvah raziskovalca/učitelja, pravilnikih ARRS o sofinanciranju programa/projekta ter predpisih EU. Članice pogrešajo stabilnejše raziskovalno okolje (financiranje ustanoviteljskih pravic univerzam izenačiti z merili, ki veljajo za raziskovalne inštitute, namenska sredstva za premostitev obdobj med projekti).

Komentarji in predlogi članic:

FU, FF, FRI – Skrb za zdravje in varnost pri delu je ustrezno urejena v pogodbah o zaposlitvah raziskovalca/učitelja, pravilnikih ARRS o sofinanciranju programa/projekta ter uredbah EU.
FE, ZF – Zaželeno bi bilo, da financer študijskih programov omogoči višjo kakovost in varnost z opredelitvijo nizkega števila študentov v skupinah za laboratorijske vaje in seveda ustreznim finančnim pokritjem. Treba je povečati investicije v nakup raziskovalne opreme in zagotoviti stabilnejše raziskovalno okolje.
FGG, ZF – Finančna podpora pri sobotnih letih, programih COST (pred leti ukinjena) in drugih mednarodnih projektih.

24. Delovni pogoji

Delodajalci in/ali financerji morajo zagotoviti, da delovne razmere za raziskovalce, vključno z raziskovalci invalidi, kjer je to primerno, omogočajo fleksibilnost, ki je nujna za uspešno opravljanje raziskav, v skladu z obstoječo državno zakonodajo ter državnimi ali sektorskimi kolektivnimi pogodbami. Prizadevati si morajo za vzpostavitev takšnih delovnih pogojev, ki moškim in ženskam omogočajo združljivost družine in dela, otrok in kariere. Posebno pozornost je med drugim treba nameniti fleksibilnemu delovnemu času, skrajšanemu delovnemu času, delu na daljavo in študijskemu dopustu, pa tudi nujnim finančnim in administrativnim določbam, ki urejajo te zadeve.

Delovni pogoji za raziskovalce, vključno z invalidi, so urejene v skladu z obstoječo zakonodajo in sektorskimi kolektivnimi pogodbami. Moškim in ženskam že zakonodaja delno omogoča združljivost družine in dela, otrok in kariere. Državna ureditev je povzeta v statutu in drugih predpisih UL, članice pa predlagajo še vključitev možnosti zaposlovanja za krajši delovni čas in delo na daljavo.

Predlogi in komentarji fakultet:

FU, FSD – Pogodbe o zaposlitvi pedagogov in raziskovalcev vključujejo možnost dela na daljavo, fleksibilnost pa je določena z internim predpisom članice.

BF, FRI, MF, FGG, FMF, TEOF – Trenutna opredelitev delovnega časa je neprijazna za delavce, saj pedagoški proces in raziskovalno delo občasno zahtevajo delo do 20.00 in tako ne omogočajo združljivosti družine in dela, otrok in kariere. Delo na daljavo (v času obvezne prisotnosti) ni dovoljeno, oziroma ga ni mogoče povsod predvideti zaradi narave raziskovalnega področja. Na UL je treba proučiti možnosti dela na daljavo in zaposlovanja za krajši delovni čas.

FA – Ob dopolnjevanju habilitacijskih pogojev bi bilo treba proučiti možnost upoštevanja stopnje invalidnosti.

PF – Vključenost vseh raziskovalcev, domačih in tujih, v sistem socialne varnosti.

25. Stabilnost in stalnost zaposlitve

Delodajalci in/ali financerji morajo zagotoviti, da nestalne pogodbe o zaposlitvi ne spodkopavajo dela raziskovalcev, in si torej prizadevati, kolikor je to mogoče, za izboljšanje stabilnosti zaposlitvenih pogojev za raziskovalce, ob uveljavljanju in spoštovanju načel in pogojev, določenih z Direktivo EU o delu za določen čas.

Raziskovalno delo je praviloma vezano na predhodno odobritev temeljnega raziskovalnega programa oziroma odobritev projekta in zagotovitev sredstev. Stabilnost zaposlitve je vezana na naravo raziskovalnega dela, v katerega je posameznik vključen (temeljni raziskovalni program lahko traja do 5 let, projektno delo pa čas trajanja projekta). Tisti raziskovalci, ki imajo ustrezno habilitacijo visokošolskega učitelja ali sodelavca in sodelujejo pri izvajanju študijskega procesa, imajo možnost za dolgotrajnejšo zaposlitev. Trajanje teh zaposlitev je vezano na periodično eksterno preverjanje izpolnjevanja habilitacijskih pogojev – kakovosti pedagoškega, predvsem pa raziskovalnega dela visokošolskega učitelja, ki je v tem obdobju tudi raziskovalec.

UL in članice si prizadevajo povečati obseg in kakovost raziskovalnega dela, zato na različne načine spodbujajo pridobivanje novih projektov tako doma kot v tujini (predvsem EU). Na članicah se zavedajo, da je lahko raziskovalno okolje še prijaznejše, zato predlagajo večjo fleksibilnost trga dela, delovnega časa in uvedbo posebnih spodbud (tudi finančnih) za uspešno delo pri raziskovalnih projektih.

Komentarji in predlogi članic:

TEOF, BF, FRI, MF – Fleksibilnejša ureditev trga dela, istočasno pa spodbujanje kreativnosti na Univerzi.

ZF – Stabilno raziskovalno okolje (programsko financiranje, namenska sredstva za premostitev med enim in drugim projektom, možnost enakovrednega dela na več članicah, interdisciplinarnost).

FFA, ZF, FGG, FMF – Predlog, da se izenači položaj raziskovalcev s položajem pedagoških delavcev tudi glede stalnosti zaposlitve.

FE – Raziskovalce je treba spodbujati k iskanju novih projektov (razpisi, partnerji iz gospodarstva).

FF – V okviru časa, ki je določen za delo raziskovalca, moramo raziskovalcu omogočiti vse, s čimer naredimo njegovo delo prožnejše, da lahko izrabi ves potencial, ki ga ima v sebi. S tem bomo lahko tudi uspešnejši pri dolgoročnih zaposlovanjih raziskovalcev, kjer bodo imeli več priložnosti, da izrabijo svoje zmožnosti in potenciale.

FSD – Prizadevali si bodo, da bi raziskovalce na področjih, na katerih obstaja dolgoročnejša potreba, zaposlili za nedoločen čas, zato bodo več pozornosti namenili sistematičnemu prijavljanju in pridobivanju raziskovalnih projektov. Več pozornosti bo treba nameniti načrtovanju kariere raziskovalcev, pa čeprav so financirani na podlagi projektov za določen čas, če gre za področje, ki ga razvija fakulteta, in kjer si lahko in morajo (!) raziskovalni projekti ustrezno časovno slediti tudi na daljši rok, s tem pa tudi financiranje raziskovalcev na tem področju.

VF – Pri pogodbah o zaposlitvi za določen čas je treba upoštevati povprečen obseg financiranja projektov v Sloveniji.

26. *Financiranje in plače*

Delodajalci in/ali financerji morajo raziskovalcem zagotoviti poštene in privlačne pogoje financiranja in/ali plač z ustreznimi in pravičnimi ugodnostmi socialne varnosti (vključno z bolniškim dopustom, starševskim nadomestilom, pokojninskimi pravicami in denarnim nadomestilom za primer brezposelnosti), v skladu z obstoječo nacionalno zakonodajo in nacionalnimi ali panožnimi kolektivnimi pogodbami. Ti pogoji morajo veljati za raziskovalce na vseh stopnjah kariere, vključno z začetniki, sorazmerno z njihovim pravnim statusom, delom in s stopnjo usposobljenosti in/ali odgovornosti.

Financiranje, vključno s plačami, urejajo državni predpisi. To sicer zagotavlja določeno stabilnost, obenem pa zaradi rigidnosti sistema, ki velja za celotni javni sektor, na UL predstavlja precejšnjo oviro predvsem pri ustvarjanju privlačnejših plačnih razmer. Še posebej je taka urejenost problematična pri zaposlovanju tujih strokovnjakov. Dodatno težavo predstavljajo razlike v urejenosti raziskovalnega področja, ki so posledica panožne/sektorske kolektivne pogodbe. Članice in Univerza zato predlagajo izvzetje visokega šolstva iz nacionalnega plačnega sistema in s tem možnost za fleksibilizacijo internih predpisov UL ter odpravo dvotimosti ali vsaj zmanjšanje različnosti ureditve raziskovalnega področja.

Komentarji in predlogi članic:

EF – Primer dobre prakse, ki jo izvaja fakulteta, in sicer z implementacijo merila za dodelitev dodatnih sredstev za raziskovalca na osnovi objav – opredeljeno v Metodologiji izračuna višine individualnih raziskovalnih sredstev; drugi primer pa je sklad projekta okvirnega programa EU, ki se oblikuje zato, da raziskovalcem, vključenim v projekt, omogoča kakovostnejše delo in razvoj.

ZF, FSD – Zagotavljanje plačila bolniškega dopusta, dopusta, regresa, ki ga nekateri raziskovalni projekti ne krijejo.

BF, MF – Mentorstvo, somentorstvo in recenzentstvo pri nalogah (predvsem pri magistrskih in doktorskih nalogah) naj se upošteva kot del pedagoške obremenitve. Delovno mentorstvo naj se definira in vrednoti, saj se izvaja.

FA – Uskladitev plačnega sistema pedagogov in raziskovalcev. Uveljavitev avtorskega dela iz delovnega razmerja v relevantnih primerih, v skladu z Zakonom o avtorskih in sorodnih pravicah.

FE, FFA, PF – Z izvzetjem iz togega sistema plač javnih uslužbencev bi lahko pritegnili perspektivne kadre in jih stimulatивно nagrajevali, v kontekstu racionalne rabe javnih sredstev bi bil del tovrstne nagrade lahko izplačan tudi npr. iz prihrankov pri sredstvih za materialne in druge stroške.

FGG – Sofinanciranje sobotnih let in individualno raziskovalno delo.

27. *Enakomerna zastopanost spolov*

Delodajalci in/ali financerji si morajo prizadevati za enakomerno zastopanost spolov na vseh ravneh osebja, vključno z nadzornim in upravnim osebjem. To je treba doseči na podlagi politike enakih možnosti pri zaposlovanju ter pri kasnejših kariernih stopnjah, vendar ne na račun kakovosti ali konkurenčnosti. Da bi zagotovili enako obravnavo pri izbiri raziskovalcev, morata biti oba spola enakopravno zastopana tudi v izbirnih in ocenjevalnih odborih.

Univerza in njene članice v skladu z možnostmi in izkazanimi interesi izvajajo državne predpise in priporočila, ki so povezani z enakimi možnostmi za oba spola.

Komentarji in predlogi članic:

FF – Menimo, da UL in njene članice učinkovito izvajajo vsa določila, ki so povezana z enakimi možnostmi za oba spola.

28. *Razvoj kariere*

Delodajalci in/ali financerji morajo razviti, po možnosti znotraj okvira upravljanja človeških virov, posebno strategijo razvoja kariere za raziskovalce na vseh stopnjah njihove kariere, ne glede na njihov pogodbeni položaj, vključno z raziskovalci, ki so zaposleni za določen čas. Ta strategija mora vključevati razpoložljivost mentorjev, ki sodelujejo pri zagotavljanju podpore in vodenja za osebni in poklicni razvoj raziskovalcev, ob spodbujanju raziskovalcev in zmanjševanju kakršne koli negotovosti glede njihove poklicne prihodnosti. Vsi raziskovalci morajo biti seznanjeni s takšnimi predpisi in ureditvami

Formalni pogoji za karierni razvoj so okvirno določeni s predpisi, in sicer tako v visokem šolstvu kot v raziskovanju, realizacija pa je odvisna od kakovosti dosežkov posameznika in finančnih možnosti. Raziskovalci so seznanjeni z možnostmi kariernega razvoja, tako splošnimi, ki veljajo na ravni univerze, kot s pogoji, ki veljajo na članicah. Vsi predpisi so javno

objavljeni, ob podpisu pogodbe o zaposlitvi pa strokovne službe posameznika s tem posebej seznanijo. Mentorji sodelujejo pri osebnem, glede na dane možnosti pa tudi pri poklicnem razvoju raziskovalcev. UL izvaja presojo kakovosti dela posameznega raziskovalca, ki dela na univerzi, ne glede na njegov status zaposlitve. Ob pripravi strategije nadaljnjega razvoja UL načrtuje pripravo internega akta in letni oziroma večletni program za razvoj upravljanja človeških virov. V tem okviru bo razdelan pristop k uvajanju in izvajanju letnih razgovorov in pripravi predlogov za razvoj kariere posameznega raziskovalca. Podobno se načrtuje vključitev področja človeških virov kot pomemben element letne ocene kakovosti na članici in UL.

Komentarji in predlogi članic:

*FU – Redni letni razgovori – tudi s pedagogi in raziskovalci, v okviru katerih je obvezen del tudi karierni razvoj.
BF, FRI, MF, FS – Priprava pravilnika o sobotnem letu; zagotoviti je treba sredstva ustanovitelja za financiranje sobotnega leta.
FKKT, TEOF, ZF – Določitev strategije in akcijski načrt uresničevanja strategije kadrovanja in zaposlovanja; na ravni UL je treba izdelati predloge za razvoj kariere raziskovalcev in pristopiti k uvajanju in izvajanju letnih razgovorov raziskovalcev.
FPP – Letno poročilo o kakovosti naj vsebuje poglobljeno oceno stanja in ukrepov na področju človeških virov.*

29. Vrednotenje mobilnosti

Delodajalci in/ali financerji morajo priznati pomen geografske, medsektorske, inter- ali transdisciplinarne ter virtualne mobilnosti, pa tudi mobilnosti med javnim in zasebnim sektorjem, kot pomembnih načinov za izboljšanje znanstvenih spoznanj in poklicnega razvoja na kateri koli stopnji raziskovalčeve kariere. Takšne možnosti bi zato morali vnesti v posebno strategijo razvoja kariere ter polno vrednotiti in priznavati izkušnje z mobilnostjo v svojem sistemu ocenjevanja/presojanja karier. Takšno ravnanje zahteva tudi uvedbo potrebnih administrativnih instrumentov, ki bodo omogočili prenosljivost subvencij in ugodnosti socialnega zavarovanja, v skladu z nacionalno zakonodajo.

Pomemben element internacionalizacije in izboljševanja kakovosti znanstvenoraziskovalnega dela, s tem pa tudi poklicnega razvoja, predstavlja mobilnost. Za razvoj vsake univerze, tudi UL, je danes nujna mobilnost njenih zaposlenih v tujino in sodelovanje tujcev pri izvajanju dejavnosti na UL. Geografska, medsektorska ter inter- ali transdisciplinarna mobilnost predstavljajo dodano vrednost, ki se upošteva pri presoji kakovosti dosežkov vsakega raziskovalca v postopku habilitacije. Članice predlagajo, da se ta dejavnost vključi v interni predpis UL kot pogoj za posamezno delovno mesto in se upošteva kot merilo pri izbiri kandidatov.

Komentarji in predlogi članic:

FU, MF, TEOF, FRI – Določiti je treba, kaj pomeni dodana vrednost, ki naj postane merilo pri izbiri kadrov.

30. Dostop do poklicnega svetovanja

Delodajalci in/ali financerji morajo vsem raziskovalcem na vseh stopnjah njihove kariere in ne glede na njihov pogodbeni položaj zagotoviti dostop do poklicnega svetovanja in pomoči pri zaposlitvi, bodisi v zadevnih ustanovah bodisi skozi sodelovanje z drugimi strukturami.

Možnosti dostopa do poklicnega svetovanja omogočajo državni predpisi tako za slovenske državljane kot za tujce, in sicer v okviru dejavnosti Zavoda RS za zaposlovanje. UL sistem kariernega svetovanja vzpostavlja za študente, v prihodnosti pa ga bo nadgradila za doktorske študente, vključno z mladimi raziskovalci in poddoktorski kandidati. Članice predlagajo, da se postopno, v daljšem obdobju, na UL vzpostavi sistem kariernega svetovanja za vse zaposlene.

Komentarji in predlogi članic:

FU – Primer dobre prakse, ki jo fakulteta izvaja za študente: uvedena je bila karierna točka v okviru CRPO (Centra za razvoj pedagoške odličnosti), občasni prenos znanja med zaposlenimi s t. i. zemljevidi znanja (npr. o pisanju člankov, prijave na projekte, vrednotenje SICRIS; angleščina za pedagoge, uporaba statističnih analiz ...).

FF, TEOF, NTF, VF, ZF – Povezovanje služb za karierno in pedagoško svetovanje s službami za raziskovalno, mednarodno in projektno dejavnost. Priprava skupne strategije kariernega svetovanja vsem zaposlenim, še posebej pa raziskovalcem.

FKKT – Uvedba kariernega svetovanja študentom na 2. stopnji.

31. Pravice intelektualne lastnine

Delodajalci in/ali financerji morajo poskrbeti, da raziskovalci na vseh stopnjah kariere uživajo ugodnosti izkoriščanja (če te sploh obstajajo) svojih rezultatov raziskav in razvoja s pomočjo pravnega varstva, zlasti pa z ustrezno zaščito pravic intelektualne lastnine, vključno z avtorskimi pravicami. Politike in prakse morajo določiti, katere pravice pripadajo raziskovalcem in/ali, kjer je primerno, njihovim delodajalcem ali drugim stranem, vključno z zunanjimi gospodarskimi ali industrijskimi organizacijami, po možnosti predvidenimi po posebnih sporazumih o sodelovanju ali drugih vrstah sporazumov.

Državni predpisi urejajo pravice intelektualne lastnine. V tem okviru je na UL urejeno upravljanje z izumi in pravicami industrijske lastnine, članice pa pogrešajo ureditev avtorskih in drugih pravic na ravni UL, zavezo o spoštovanju teh pravic ob sklepanju pogodb o zaposlitvi (konkurenčna klavzula) in dosledno oblikovanje pogodbenih razmerij s podjetji, z vključevanjem določil glede intelektualne lastnine. Članice predlagajo več izobraževanja za raziskovalce o zaščiti in pravicah intelektualne lastnine.

Komentarji in predlogi članic:

BF, FRI, MF, ZF, VF – Treba je sprejeti pravilnik o avtorskih in drugih pravicah na UL ter urediti pravila ustanavljanja univerzitetnih odcepljenih (spin-off) in spin-out podjetij.

FA, FF, FFA, FGG, TEOF – Izobraževanje raziskovalcev o zaščiti in pravicah intelektualne lastnine. Dosledno oblikovanje pogodbenih razmerij s podjetji z vključevanjem določil glede intelektualne lastnine (raziskovalno delo, doktorski študij v primeru neposredne povezave z gospodarstvom ...)

FE – Treba je podrobneje urediti kršenje pogodbe o zaposlitvi, ki govori o konkurenčni klavzuli – predvsem vse pogostejše ustanavljanje osebnih podjetij redno zaposlenih raziskovalcev, ki najemajo svoja podjetja kot podizvajalce in večino pogodbenih sredstev preusmerijo tja oz., kot se v zadnjem času dogaja, pridobijo posel v imenu blagovne znamke delodajalca in ga v celoti izpeljejo v svojem zasebnem podjetju (v prostorih in z opremo delodajalca v službenem času).

32. Soavtorstvo

Soavtorstvo morajo institucije pri ocenjevanju osebja obravnavati kot pozitivno, kot dokaz konstruktivnega pristopa k vodenju raziskave. Delodajalci in/ali financerji morajo torej razviti strategije, prakse in postopke, ki bodo raziskovalcem, tudi tistim na začetku raziskovalne kariere, zagotovili okvirne razmere, da bodo lahko v okviru svojih dejanskih prispevkov priznani, omenjeni in citirani kot avtorji dokumentov, patentov itd., ali da bodo lahko svoje rezultate raziskave objavili neodvisno od svojih nadzornikov.

UL ima podrobno razdelana merila za ovrednotenje in ocenjevanje dejanskega prispevka posameznika pri raziskovalnem delu oziroma raziskavi.

Komentarji in predlogi članic:

FF – Članice na tem področju podrobno delujejo s svojo založniško dejavnostjo. Merila za ocenjevanje so skrbno razdelana v merilih za volitve v nazive. Fakulteta predlaga razširitev baz, iz katerih se lahko črpa reference za objavljene publikacije in citiranosti.

FU, FSD – V Merilih za volitve je soavtorstvo sicer točkovno enako vrednoteno, vendar pri izvolitvah v nekatere nazive zaradi določil v smislu prvih in vodilnih avtorjev ni enako obravnavano – mogoče možnost spremembe meril v tem delu?

NTF – V ustreznem pravilniku bi bilo treba jasno opredeliti, v katerih primerih in pod kakšnimi pogoji lahko raziskovalec objavlja neodvisno od svojih sodelavcev in nadzornikov.

ZF – Ocenjevalna merila spodbujajo interdisciplinarnost, objave članov s številnimi soavtorji in z drugimi tujimi raziskovalnimi institucijami.

33. Poučevanje

Poučevanje je osnovni način oblikovanja in širjenja znanja in bi torej moralo predstavljati dragoceno možnost na raziskovalčevi poklicni poti. Vendar pa zadolžitve poučevanja ne smejo biti preobsežne in ne smejo ovirati raziskovalcev, zlasti na začetku njihove kariere, pri izvajanju raziskovalnih dejavnosti. Delodajalci in/ali financerji morajo poskrbeti za ustrezno nagrajevanje poučevanja in njegovo upoštevanje pri sistemih ocenjevanja ter za to, da se čas, ki ga starejši člani osebja namenijo poučevanju raziskovalcev začetnikov, šteje kot del njihovih obveznosti. Za poučevanje kot del poklicnega razvoja raziskovalcev je treba opraviti ustrezno usposabljanje.

UL zaposlenim na delovnih mestih asistenta z doktoratom, znanstvenega sodelavca, višjega znanstvenega sodelavca in znanstvenega svetnika nalaga oziroma dopušča sodelovanje pri dodiplomskem in podiplomskem študiju. V opisu delovnih mest raziskovalca in raziskovalca z magisterijem pa ta možnost ni predvidena. Članice predlagajo, da se omogoči sodelovanje pri pedagoškem procesu tudi tem raziskovalcem in mladim raziskovalcem, vendar ob upoštevanju omejitev, da bi lahko dokončali doktorski študij. Obenem predlagajo večje uravnoteženje pedagoške in raziskovalne obremenitve visokošolskih učiteljev in obvezno andragoško usposabljanje za raziskovalce in visokošolske sodelavce.

Komentarji in predlogi članic:

FE, FGG, FFA, FU, NTF – Pri vključevanju mladih raziskovalcev v pedagoški proces je treba dosledno upoštevati omejitve, da bi lahko dokončali doktorski študij v predvidenem času. Vključitev poučevanja v letni načrt dela in v merila za vrednotenje dela. Vzpostavitev kariernega centra za raziskovalce za pomoč in usmerjanje mladih raziskovalcev. Povabilo urednikom uglednih mednarodnih revij za informativno predavanje/delavnico.

FRI, FE – Fleksibilizacija zaposlitev za nedoločen oz. določen čas v smislu kombinacije zaposlitev v obe smeri (pedagoški delavec/raziskovalna obremenitev in raziskovalec/pedagoška obremenitev).

ZF – Z različnimi ukrepi je treba zmanjšati pedagoško obremenjenost zaposlenih in s tem povečati proste raziskovalne zmogljivosti (npr. dodatne zaposlitve, vključevanje tujih predavateljev itd.), raziskovalcem pa omogočiti poučevanje v smislu zagotavljanja stabilnega raziskovalnega okolja ter prenosa raziskovalnih rezultatov in spoznanj na študente.

BF – Obvezen andragoški izpit za asistente.

34. Pritožbe

Delodajalci in/ali financerji morajo, v skladu z državnimi predpisi in uredbami, uvesti ustrezne postopke, po možnosti z izbiro nepristranske osebe (podobne ombudsmanu), za obravnavo pritožb raziskovalcev, vključno s tistimi, ki se nanašajo na spore med nadzorniki in raziskovalci na začetku poklicne poti. Pri takšnih postopkih mora biti celotnemu 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 kakovosti delovnega okolja.

Pritožbeni postopki so urejeni z državnimi predpisi in povzeti v institucionalnih. Pritožba je omogočena na vsaki stopnji, na kateri se odloča o pravici posameznika. V postopku obravnave pritožbe je upoštevano načelo poštene obravnave in nepristranskosti. Neformalna pomoč se največkrat izvaja s pomočjo sindikalnega zaupnika, ki se financira sistemsko, predstojnikov organizacijskih enot, ad hoc imenovanih posebnih komisij in podobno. Poseben zagovornik – ombudsman ali mediator – v primeru sporov za zdaj ne obstaja (ne na članicah, ne na UL).

Komentarji in predlogi članic:

FF – Pritožbe se rešujejo na ravni strokovne službe za znanstvenoraziskovalno delo. Če je reševanje problematike na tej ravni neuspešno, po pregledu vseh dejstev odloči prodekan, pristojen za raziskovalno dejavnost fakultete.

FKKT, FRI – Dosledna, individualna obravnava vsake pritožbe, vključno s pritožbami tujcev.

FSD – Postopke v zvezi s pritožbami bo fakulteta uredila v novem pravilniku, kjer bo imenovan poseben odbor, ki ga sestavljajo tajnik, dekan in člani projektne skupine.

ZF – Vzpostavitev komisije za raziskave in razvoj ter etične komisije.

35. Udeležba v organih odločanja

Delodajalci in/ali financerji raziskovalcev morajo priznati, kot popolnoma legitimno in dejansko zaželeno, udeležbo raziskovalcev v pomembnih informativnih in posvetovalnih organih ter organih odločanja v ustanovah, v katerih delajo, da bi tako ščitili in promovirali svoje individualne in skupne interese kot profesionalci ter dejavno prispevali k delovanju ustanove.

Raziskovalci v aktih UL oziroma članic, razen na dveh, niso omenjeni kot posebna skupina deležnikov, ki bi imela pravico aktivne participacije v organih odločanja. Članice predlagajo, da UL prouči možnosti o spremembi statuta in predlaga zakonodajalcu spremembo o udeležbi raziskovalcev s organih odločanja (vsaj do ravni akademskega zbora ter jim omogočiti možnost odločanja, npr.: volitve dekana, prodekana za raziskovalno dejavnost ...).

Komentarji in predlogi članic:

FGG – Predlog za spremembo zakonodaje: zastopanost mladih raziskovalcev v akademskem zboru.

FKKT, ZF – Vključitev raziskovalcev v akademski zbor.

FRI – V Pravilih o organizaciji in delovanju FRI je navedeno, da akademski zbor sestavljajo učitelji, znanstveni delavci in sodelavci.

FSD – Poseben raziskovalno-razvojni kolegij, ki poteka enkrat mesečno, prostor za izmenjavo izkušenj, mnenj.

IV. Usposabljanje

UL je javna institucija, ki jo je ustanovil Državni zbor, zato je sistem doktorskega študija in znanstvenoraziskovalnega dela, ki se izvaja v okviru podoktorskega usposabljanja, temeljnega raziskovalnega in projektne delo, vezan na nacionalne in njene notranje predpise. Ti opredeljujejo položaj, pristojnosti in odgovornosti oziroma naloge mentorjev in raziskovalcev, vključno z obvezo mentorjev oziroma vodij projektov, da neposredno sodelujejo z raziskovalci, spremljajo in usmerjajo njihovo delo ter ga ustrezno evidentirajo. Naloge mentorjev so podrobno opredeljene in s pogodbo o sofinanciranju zavezujoče, če je raziskovalec vključen v državni program; taka primera sta programa »mladih raziskovalcev« in podoktorskega usposabljanja. Ne glede na že obstoječo ureditev, večina članic načrtuje dopolnitev internih pravil predvsem za doktorski študij z vidika podrobnejše opredelitve pravic in dolžnosti mentorja, somentorja in doktorskega študenta.

Kakovost dela mentorjev in drugih odgovornih za izvajanje znanstvenoraziskovalnega dela se ocenjuje v okviru eksterne nacionalnega sistema (evalvacije ARRS), letnih samoevalvacij in poročili o kakovosti na članicah in UL ter na individualni ravni v postopku izvolitve.

Možnosti poklicnega razvoja so odvisne od kakovosti dela raziskovalca in razpoložljivosti finančnih virov (katerih koli). Članice in sami raziskovalci ugotavljajo, da jim manjka dodatnega usposabljanja in izobraževanja, še posebej na tistih področjih, kjer je njihovo znanje deficitarno in bi jih že ali pa še bodo v prihodnosti potrebovali za nadaljevanje svoje kariere. V razpravah o strategiji razvoja UL je to področje izpostavljeno kot tisto, ki se mu je nujno trajno posvetiti in že v kratkoročni akcijski načrt vključiti pripravo in izvedbo raznih dodatnih usposabljanj. V programih za sofinanciranje doktorskega študija (tako za MR kot v okviru inovativne sheme) so predvidena sredstva za udeležbo na konferencah in usposabljanjih (program podjetništva, ki ga izvaja LUI), članice pa jih bodo bistveno podrobneje kot doslej seznanile z etičnim kodeksom UL ter stroko, s katero se ukvarjajo.

Nadzor izvajanja raziskovalnega dela poteka v skladu z državnimi predpisi in predpisi UL ter pravili vsake članice, kjer je dosledno upoštevano merilo zadostne strokovne usposobljenosti za nadzor raziskave.

Stanje po posameznem načelu in predlogi članic UL so navedeni v nadaljevanju.

36. Odnosi z mentorji (supervisors)

Raziskovalci, ki so na stopnji usposabljanja, morajo vzpostaviti strukturiran in reden odnos z nadzornikom/-i in predstavniki fakultete/oddelka, da bi lahko od tega odnosa imeli čim več. To vključuje vodenje evidence o celotnem poteku dela in izsledkih raziskave, pridobivanje povratnih informacij v smislu poročil in seminarjev, uporabo takšnih informacij in delo v skladu z dogovorjenimi razporedi, fazami, končnimi izsledki in/ali rezultati raziskave.

Komunikacija in odnos med mentorjem/somentorjem ter raziskovalcem, ki se usposablja je formalno določen, kljub temu članice menijo, da bi bilo koristno pripraviti poseben pravilnik o doktorskem študiju, s katerim bi še bolje uredili pravice in dolžnosti mentorja, somentorja in doktorskega študenta. Evidence o poteku raziskovalnega dela, še posebej projektnega, in izsledkih raziskave se izvajajo v skladu s predpisi oziroma določili pogodbe o financiranju.

Komentarji in predlogi članic:

FU, ZF – Mladi raziskovalci mesečno poročajo o delu svojemu mentorju, prav tako imajo vsi mentorji redna srečanja z njimi, prodekan za raziskovalno dejavnost pa se z njimi sestane najmanj enkrat letno; oblikovanje fokusnih skupin.

BF, FRI, FKKT, MF – Priprava pravilnika o doktorskem delu (urediti je treba pravice in dolžnosti mentorja/somentorja in doktorskega študenta); enako tudi za dodiplomski in magistrski študij.

FA – Vzpostavitev in razvoj sistema usposabljanja mentorjev raziskovalcem in doktorskim študentom.

FF, TEOF – Opredelitev sistema tutorstva tudi za znanstvenoraziskovalno delo, kjer bi kot tutor lahko nastopali tudi strokovni delavci fakultete in s tem raziskovalcem nudili dodatno podporo in usmerjanje pri njihovem delu.

FGG – Obveznost raziskovalcev, da bi predstavili svoje delo v okviru seminarjev.

PeF – Vsaka fakulteta bi morala imeti inštitut za znanstvenoraziskovalno delo, ki bi združeval vse raziskovalce in vodil evidence o njihovem raziskovalnem delu.

37. Mentorstvo in vodstvene obveznosti

Vodilni raziskovalci morajo posebno pozornost posvetiti svoji večplastni vlogi nadzornikov, mentorjev, poklicnih svetovalcev, vodij, koordinatorjev projektov, direktorjev ali strokovnih poročevalcev. Te naloge bi morali opravljati po najvišjih poklicnih standardih. Glede na njihovo vlogo nadzornikov ali mentorjev raziskovalcev morajo vodilni raziskovalci vzpostaviti konstruktiven in pozitiven odnos z raziskovalci na začetni stopnji ter tako ustvariti razmere za učinkovitejši prenos znanja in nadaljnji uspešni razvoj karier raziskovalcev.

Sistem doktorskega študija in znanstvenoraziskovalnega dela, ki se izvaja v okviru podoktorskega usposabljanja, temeljnega raziskovalnega in projektnega dela je vezan na državne in notranje predpise UL. Ti opredeljujejo položaj, pristojnosti in odgovornosti oziroma naloge mentorjev in raziskovalcev, vključno z obvezo mentorjev oziroma vodij projektov, da neposredno sodelujejo z raziskovalci, spremljajo in usmerjajo njihovo delo. Naloge mentorjev so podrobno opredeljene in s pogodbo o sofinanciranju zavezujoče, če je raziskovalec vključen v nacionalni program; taka primera sta programa »mladih raziskovalcev« in podoktorskega usposabljanja. Članice predlagajo usposabljanja za pridobitev oz. izboljšanje vodstvenih veščin (komunikacija, reševanje problemov, etičnost ...) tako za mentorje kot za vodstveni kader.

Komentarji in predlogi članic:

BF, MF, FKKT – Z internimi predpisi je treba urediti pravice in dolžnosti mentorja/somentorja in študenta vseh treh stopenj. Usposabljanje nadrejenih glede komunikacije s podrejenimi, etičnih načel in andragogike npr. vsaka 3 leta.

FF, TEOF – Prenos znanja na mlade raziskovalce je nujno potreben za nadaljnji razvoj znanstvene discipline. Potrebujemo sistem motivacije in nagrajevanja, ki bo spodbudil starejše raziskovalce in pedagoge k prenosa znanja na mlajše in s tem zagotavljal visoko kakovost študija in raziskovanja.

NTF – Vključitev teh obveznosti v Etični kodeks UL.

ZF – Oblikovanje raziskovalnih skupin v okviru projektov, fokusne skupine.

38. Nadaljevanje poklicnega razvoja

Raziskovalci na vseh stopnjah kariere se morajo nenehno izpopolnjevati z rednim posodabljanjem ter širjenjem strokovnega znanja in kompetenc. To lahko dosežejo na različne načine, med drugim (ne pa izključno) z uradnim usposabljanjem, delavnicami, konferencami in e-izobraževanjem.

Študenti doktorskega študija, ki so vključeni v nacionalno shemo sofinanciranja doktorskega študija, kandidati na podoktorskem usposabljanju, financiranem iz proračunskih sredstev ali sredstev EU ter kandidati s statusom mladih raziskovalcev imajo zagotovljena finančna sredstva za udeležbo na strokovnih, predvsem pa znanstvenih konferencah. Tej ciljni skupini je zagotovljeno tudi usposabljanje iz menedžmenta oziroma podjetništva (LUI). V okviru projektnega raziskovalnega dela je prav tako običajno zagotovljena javna predstavitev raziskovalnih dosežkov. Manj je drugih usposabljanj, ne glede na različne dejavnosti, ki jih članice organizirajo. Le-te so večinoma osredotočene na izmenjavo strokovnih pogledov in spoznanj, članice oziroma raziskovalci pa pogrešajo poglobljeno seznanitev z *Etičnim kodeksom UL*, redna pedagoško andragoška usposabljanja ter usposabljanja iz projektnega menedžmenta in reševanja konfliktov, kar je vezano tudi na dodatna finančna sredstva.

Komentarji in predlogi članic:

BF, FRI, MF, FSD, ZF – Usposabljanja, ki morajo postati obvezna: raziskovalec začetnik: etični kodeks; raziskovalec začetnik (če sodeluje pri učnem procesu), asistenti in drugi: etični kodeks, komunikacija, andragogika vsaka 3 leta. Vsem delavcem Univerze je treba zagotoviti sredstva za dodatno izobraževanje. Zaželeno je še usposabljanje iz projektnega menedžmenta in reševanja konfliktov.

FF, TEOF – Raziskovalci in vsi drugi zaposleni se morajo v tem obdobju dodatno usposabljevati in izobraževati na področjih, za katere menijo, da so zanje deficitarna in jih bodo v prihodnosti nujno potrebovali za nadaljevanje svoje kariere. Raziskovalcem se na začetku dela predstavi trenutne možnosti, kje lahko sodelujejo med projektom ali po njegovem koncu. Na podlagi tega se skupaj s strokovnimi službami izdelata strateški plan za vsakega raziskovalca, v katerem se natančneje opredeli dodatno usposabljanje in izobraževanje.

FGG – Na fakulteti se zahteva udeležbo na mednarodnih konferencah, kar je finančno težko za raziskovalce začetnike.

FKKT – T. i. pedagoške konference, na katerih naj se na članicah obravnava problematiko izvajanja študijskih programov, raziskovalnega dela, sodelovanja z neproračunskimi naročniki, strateške cilje ..., so ena izmed možnosti neformalnega usposabljanja pedagogov in raziskovalcev.

39. Dostop do raziskovalnega usposabljanja in trajnega razvoja

Delodajalci in/ali financerji bi morali vsem raziskovalcem na kateri koli stopnji njihove kariere zagotoviti, ne glede na njihov pogodbeni položaj, možnost poklicnega razvoja in izboljšanja njihove zaposljivosti z dostopom do ukrepov za trajen razvoj spretnosti in usposobljenosti. Redno je treba ocenjevati dostopnost, uveljavljenost in učinkovitost takšnih ukrepov pri izboljševanju usposobljenosti, strokovnega znanja in zaposljivosti.

V programe za razvoj spretnosti in usposobljenosti, ki izboljšujejo možnosti poklicnega razvoja in s tem zaposljivost raziskovalca, pa tudi pedagoškega delavca, se lahko vključujejo vsi, ne glede na njihov zaposlitveni status. Obseg in pogostost teh izobraževanj sta odvisna od finančnih sredstev, ki pa so vse bolj omejena. Prav zaradi tega je med članicami to področje izpostavljeno kot tisto, ki se mu je nujno trajno posvetiti in že v kratkoročni akcijski načrt vključiti pripravo in izvedbo raznih dodatnih usposabljanj.

Komentarji in predlogi članic:

FF, TEOF – Če bi izvajali programe za spodbujanje zaposlovanja in usposabljanja raziskovalcev, bi se Univerza in članice lahko bistveno in bolj strukturno lotili te težave. Fakulteta predlaga, da se oblikuje akcijska strategija za zaposlovanje raziskovalcev.

FKKT, FU – Uveljavitev osebnega letnega delovnega načrta, redna strokovna srečanja (zemljevid znanja, forumi).

FSD – Razmislek o posebnem skladu, težava je zagotavljanje sredstev.

40. Nadzor

Delodajalci in/ali financerji morajo jasno navesti osebo, na katero se lahko raziskovalci v zgodnji fazi kariere obrnejo v zvezi z izvajanjem poklicnih dolžnosti, ter o tem obvestiti raziskovalce. V takšnih ureditvah mora biti jasno izraženo, da so predlagani nadzorniki zadostno strokovno usposobljeni za nadzor raziskave, da imajo čas, strokovno znanje, izkušnje in so zavezani k temu, da bodo raziskovalcem pripravnikom lahko ponudili ustrezno podporo in poskrbeli za potreben napredek ter postopke presoje, pa tudi za potrebne mehanizme povratnih informacij.

Nadzor izvajanja raziskovalnega dela poteka v skladu z državnimi predpisi in predpisi UL ter pravili vsake članice, kjer je dosledno upoštevano merilo zadostne strokovne usposobljenosti za nadzor raziskave. Kljub temu članice poudarjajo, da je treba izboljšati pretok informacij s pomočjo ustreznega informacijskega sistema in drugih načinov (npr. pisarna za raziskovalce), odgovorna oseba pa naj bo nevtralna in dobra poznavalka predpisov in pravil.

Komentarji in predlogi članic:

BF, FRI, BF – Oseba naj bo nevtralna, poznati mora pravila in delati v skladu z zakonom.

FF, TEOF – Zaradi razdeljenosti in preobremenjenosti služb prihaja do nepopolnega pretoka informacij iz strokovnih služb do raziskovalcev. Za mlade raziskovalce naj se organizira poseben center, kjer bi pridobili vse potrebne informacije in napotke v zvezi s svojim delom. S tem bi se izognili nepoznavanju pravic in dolžnosti raziskovalcev ter skupaj oblikovali politiko usmerjanja raziskovalcev ter diseminacijo in uporabnost njihovega dela.

FGG – Karierni center za raziskovalce, pisarna za raziskovalce.